



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho, Solidariedade  
e Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico  
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE ..... 185

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades - SEPLEU ..... 187

- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores ..... 211

- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados - Alteração salarial e outras ..... 234

- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU - Alteração salarial e outras ..... 236

- Acordo coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros ..... 239

- Acordo de empresa entre a Seguradoras Unidas, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros ..... 264

- Acordo empresa entre a BMO Portugal, Gestão de Patrimónios, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB e outro - Revisão global .....	289
- Acordo de empresa entre a Iberlim - Sociedade Técnica de Limpezas, SA e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD (atividade de limpeza em aeronaves) .....	327
- Acordo de empresa entre a Iberlim - Sociedade Técnica de Limpezas, SA e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD (atividade de limpeza em hospitais) .....	331
- Acordo de empresa entre a Repsol Polímeros, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	334
- Acordo de adesão entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (SCTCP) e a Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP) ao acordo de empresa entre a mesma empresa e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros .....	373
- Acordo de empresa entre a Font Salem Portugal, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Integração em níveis de qualificação - Retificação .....	374
- Acordo de empresa entre a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Integração em níveis de qualificação - Retificação .....	374

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Confederação dos Países de Língua Portuguesa - Sindical da Educação (CPLP - SE) - Constituição .....	376
- Sindicato dos Funcionários Judiciais - SFJ - Alteração .....	378
- União dos Sindicatos Independentes - USI - Alteração .....	379

**II – Direção:**

- Confederação dos Países de Língua Portuguesa - Sindical da Educação (CPLP - SE) - Eleição .....	387
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário - Eleição .....	387
- Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem - Eleição .....	388
- Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz - SINPORFOZ - Eleição .....	388

- Sindicato Independente da Banca - Eleição .....	388
- UGT - Lisboa, União Geral de Trabalhadores de Lisboa - Eleição .....	388
- Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais - SNAS - Retificação .....	389

#### **Associações de empregadores:**

##### **I – Estatutos:**

- Associação Comercial do Distrito de Viseu - ACDV - Alteração .....	389
- Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio - Alteração .....	390
- ACILIS - Associação de Comércio, Indústria e Serviços da Região de Leiria que passa a denominar-se ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria - Retificação .....	390

##### **II – Direção:**

- Associação Comercial do Distrito de Viseu - ACDV - Eleição .....	392
- Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio - Eleição .....	392
- APARD - Associação Portuguesa de Suplementos Alimentares - Eleição .....	392
- Associação Empresarial do Concelho de Matosinhos - Eleição .....	392
- Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão - ACICF - Eleição .....	393

#### **Comissões de trabalhadores:**

##### **I – Estatutos:**

- Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Constituição .....	393
--	-----

##### **II – Eleições:**

- Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Eleição .....	404
- Sonafi - Sociedade Nacional de Fundição Injectada, SA - Eleição .....	404
- Amnistia Internacional - Portugal - Eleição .....	404

#### **Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

##### **I – Convocatórias:**

- Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã - Convocatória .....	404
- Carvalho & Mota, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	405
- GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA - Convocatória .....	405
- NOVADELTA - Comércio e Indústria de Cafés, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	405
- Porcelanas da Costa Verde, SA - Convocatória .....	405
- Vishay Electrónica Portugal, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	406

**II – Eleição de representantes:**

- Cargill II - Nutrição Animal, SA - Eleição .....	406
--	-----

**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](mailto: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 do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE**

O contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 47, de 22 de dezembro de 2018, abrange no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a atividade dos empreendimentos turísticos, dos estabelecimentos similares de alojamento, dos estabelecimentos de restauração e de bebidas e estabelecimentos similares e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes subscritoras requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregado-

res não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando que a convenção em apreço procedeu à alteração dos níveis e das categorias profissionais previstas na convenção que a antecedeu, o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal atualmente disponível - que se reporta ao ano de 2016 - não contém informação que possibilite a análise dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. No entanto, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão, a extensão justifica-se porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência

entre empresas do mesmo setor.

Considerando que as retribuições dos níveis I e II da tabela salarial prevista no anexo III da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e que esta pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, nos termos do artigo 275.º do Código do Trabalho, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador.

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

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

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 55, de 26 de dezembro de 2018, ao qual a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziram oposição ao âmbito de aplicação da extensão.

Em síntese, a AIHSA e a AHETA pretendem a exclusão do âmbito da aplicação da extensão aos empregadores nelas filiados alegando a existência de convenção coletiva própria aplicável no distrito de Faro com âmbito de atividade parcialmente idêntico e que a extensão da convenção em apreço aos empregadores nelas filiados viola o princípio da subsidiariedade previsto no artigo 515.º do Código do Trabalho. A AHRESP pretende, também, a exclusão do âmbito da aplicação da extensão aos empregadores nelas filiados e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, alegando a existência de convenções coletivas próprias aplicáveis aos setores do alojamento e da restauração e bebidas celebradas com a FESAHT e com o SITESE. Por sua vez a FESAHT alegando, igualmente, a existência de convenções coletivas próprias celebradas com a APHORT, com a AHRESP, com a AIHSA e com a AHP - Associação da Hotelaria de Portugal opõe-se à extensão da convenção aos trabalhadores filiados nos sindicatos por ela representados.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a alínea a) do número 1 do artigo 1.º da

portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste às associações de empregadores oponentes a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nelas inscritos, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da presente extensão dos referidos empregadores. De igual modo, considerando que assiste à federação oponente a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados nos sindicatos por aquela representados, procede-se à exclusão dos referidos trabalhadores.

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 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 do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro 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 de alojamento, restauração e de bebidas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

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

3- O disposto na alínea a) do número 1 não é aplicável aos empregadores filiados na Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP).

4- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

Artigo 2.º

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

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

21 de janeiro de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades - SEPLEU**

Acordam na celebração de um contrato coletivo de trabalho nos termos que seguem.

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção abrange 600 empregadores e 2100 trabalhadores.

Assinado em Lisboa, a 18 de dezembro de 2018.

Pela Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e em representação das seguintes associações suas associadas:

- AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo.
- ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais.

*João Alvarenga*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades - SEPLEU:

*Deolinda Rodrigues Correia Figueiredo*, mandatária com poderes para o ato.

Artigo 1.º

**Âmbito**

1- A presente convenção é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino representados pelas associadas da Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

2- Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 2100 (dois mil e cem) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

3- Entende-se por estabelecimento de ensino os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e as escolas profis-

sionais tal como definidos nos Decreto-Lei n.º 152/2013, de 4 de novembro, e o Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, respetivamente.

4- As disposições da presente convenção consideram-se sempre aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

Artigo 1.º-A

**Adesão individual ao contrato**

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, a quem não se aplica o presente contrato coletivo, e pretendam que este passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à direção do estabelecimento de ensino:

a) No prazo de 90 dias a contar da data da sua publicação, para que o presente acordo produza efeitos desde a sua entrada em vigor, nos termos do número 1 do artigo 2.º;

b) Para além do previsto na alínea anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão.

2- Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação, celebração e revisão do contrato coletivo de trabalho em prestação correspondente a 0,5 % da remuneração ilíquida mensal durante o período de vigência do contrato.

3- A renovação sucessiva da presente convenção permite aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais a renovação do seu pedido de adesão nos termos definidos nos números anteriores.

4- Os pedidos de adesão à presente convenção são feitos diretamente e voluntariamente a um dos sindicatos subscritores e que constam do artigo 1.º; em alternativa, se essa for a vontade do trabalhador, os pedidos podem ser realizados junto da entidade empregadora.

5- A contribuição prevista no número 2 é satisfeita voluntariamente a qualquer um dos sindicatos subscritores desta convenção, livremente escolhido pelo trabalhador, a qual deverá ser paga mensalmente, através de autorização de débito direto durante o período de vigência da convenção ou durante o número de meses de contrato celebrado com o trabalhador ou através de desconto autorizado pelo trabalhador, realizado mensalmente no salário pela entidade patronal, a qual reenviará os montantes descontados para os sindicatos



escolhidos, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando no mesmo prazo a cada sindicato seleccionado a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

6- Independentemente das opções de adesão, previstas no número 4, e das opções de prestação da contribuição, previstas no número 5, o trabalhador deverá, quando comunicar ao sindicato escolhido a sua preferência e/ou quando da primeira prestação da contribuição, indicar a designação da entidade empregadora, estabelecimento de ensino ou formação, morada, remuneração ilíquida e situação profissional (trabalhador do quadro do estabelecimento ou contratado) e data de início e termo do contrato para os trabalhadores com contrato a termo.

7- Quando os pedidos de adesão forem feitos directamente a um dos sindicatos subscritores do presente CCT, este passará ao trabalhador uma declaração da adesão, com a identificação do trabalhador e da entidade empregadora, devendo aquele sindicato comunicar a essa entidade empregadora a adesão do trabalhador para que este possa passar a estar abrangido pelo CCT.

8- Se os pedidos de adesão forem formalizados junto da entidade empregadora, esta passará ao trabalhador declaração do facto e comunicará ao sindicato ou sindicatos escolhidos pelos trabalhadores a listagem dos trabalhadores, com a respectiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória

9- A interrupção do pagamento da contribuição prevista no número 2 dá origem à suspensão da adesão do trabalhador à presente convenção colectiva.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou em 31 de agosto de 2017, consoante o que se verificar primeiro, e vigorará pelo prazo de um ano e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano, serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de setembro.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao prazo de vigência previsto no número 1, e deve ser acompanhada de propostas de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de haver denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação ou no máximo durante 12 meses.

5- Decorrido o período referido no número anterior, o CCT mantém-se em vigor durante 30 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, à exceção das matérias referidas no número seguinte.

6- Salvo se houver nova convenção e esta dispuser em sentido contrário, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias da presente convenção:

- a) Direitos e deveres das partes;
- b) Retribuição dos trabalhadores;
- c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade, banco de horas;
- e) Categorias e enquadramento profissionais.

#### Artigo 3.º

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na íntegra, a presente convenção e demais legislação em vigor;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- c) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional;
- e) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, informação sobre todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- f) Proporcionar aos seus trabalhadores boas condições de higiene e segurança;
- g) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- h) Contribuir para a melhoria do desempenho profissional do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- i) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e/ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direcção pedagógica;
- j) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua atividade;
- l) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;
- m) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

#### Artigo 4.º

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes desta convenção;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão;
- d) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organiza-



ção, métodos de produção ou negócios;

e) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;

f) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos docentes e formadores;

g) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;

h) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos e encarregados de educação;

i) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas;

j) Prosseguir os objetivos do projeto educativo do estabelecimento de ensino contribuindo, com a sua conduta e desempenho profissional, para o reforço da qualidade e boa imagem do estabelecimento,

l) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas da direcção pedagógica e contribuir para a construção desse processo nos domínios didácticos e pedagógicos, colaborando na elaboração e aperfeiçoamento dos programas, bem como nos procedimentos de acompanhamento e avaliação dos alunos;

m) Aceitar a nomeação para serviço de exames;

n) Acompanhar, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;

o) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção da escola;

p) Aceitar o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;

q) Por sua iniciativa ou quando solicitado desenvolver trabalhos e participar em acções tendentes à constante actualização académica no sentido da contínua melhoria das suas capacidades, competências e performances técnicas, académicas e educativas, e da permanente reflexão na busca de soluções inovadoras para motivar e avaliar os alunos e conduzi-los a níveis de excelência;

r) Contribuir para a integração e relacionamento da escola no meio, como elemento activo e interveniente, designadamente nos domínios cultural e artístico;

s) Empenhar-se na obtenção do seu reconhecimento como representantes da escola e dos seus propósitos educativos em todos os momentos da sua actividade, interna e externamente;

t) Abster-se de, sem a anuência da direcção pedagógica, aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer favorável aos alunos relativamente à hipótese de uma eventual transferência da escola;

u) Cumprir o regulamento interno do estabelecimento de ensino, nomeadamente quanto à protecção de dados pessoais dos alunos, encarregados de educação e demais membros da comunidade educativa.

## Artigo 5.º

### Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

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

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

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

d) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores ou membros da direcção sindical que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

e) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores, delegados e dirigentes sindicais investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;

f) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

g) Forçar qualquer trabalhador a cometer atos contrários à sua deontologia profissional;

h) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;

i) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

l) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respetivos familiares;

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

n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou coletiva.

## Artigo 6.º

### Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 30 % do total dos trabalhadores

efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número um se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho.

5- À formação contínua aplica-se o regime da lei geral.

#### Artigo 7.º

##### Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo II.

2- Os docentes e formadores que leccionam no ensino profissional são remunerados pelas tabelas II e III do anexo III.

3- Os docentes não mencionados no número anterior são remunerados pelas tabelas A, K e P do anexo III, consoante o caso.

4- Sem prejuízo do previsto no número seguinte e no número 3 do artigo 70.º, os docentes que leccionam em diversas modalidades de oferta são remunerados pelas horas letivas atribuídas em cada modalidade e a tabela correspondente a cada uma.

5- Os docentes com contrato de trabalho em vigor à data da entrada em vigor do presente CCT e que exerçam ou continuem a exercer funções no ensino regular e noutras modalidades dentro do mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino do mesmo grupo, mantêm a sua remuneração pela tabela A, K ou P do anexo III na totalidade do horário de trabalho.

#### Artigo 8.º

##### Acesso e progressão na carreira

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela avaliação de desempenho.

2- Para efeitos da presente convenção aplicam-se as regras e os critérios de avaliação de desempenho previstos no anexo I.

3- Sempre que for aplicado o Regulamento de Avaliação de Desempenho constante do anexo I, a progressão fica dependente dos resultados na avaliação, nos exatos termos definidos nesse regulamento.

4- Na falta de avaliação de desempenho por motivos imputáveis à entidade empregadora, considera-se como bom o serviço prestado pelo trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

5- A progressão na carreira ocorre em 1 de setembro de cada ano, de acordo com a estrutura de carreira vigente, quando, nessa data, o trabalhador reunir as condições necessárias para a progressão.

6- Quando a reunião das condições para progressão na carreira ocorrer entre 2 de setembro e 31 de dezembro, os efeitos da progressão retroagem a 1 de setembro.

7- Para efeitos de acesso e progressão nos vários níveis de vencimento conta-se o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimento de ensino pertencente à mesma entidade patronal.

8- Salvo acordo em contrário expresso no contrato individual de trabalho, excluindo ou aumentando, o tempo de serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino não superior público, particular e cooperativo ou escola profissional releva 0,5 por cada ano completo de serviço, para efeitos de integração no nível de vencimento.

9- A suspensão do contrato de trabalho não conta para efeitos de progressão na carreira, na medida em que a progressão pressupõe a prestação de efetivo serviço.

10- Caso, no decorrer do ano letivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade ou despedimento sem indemnização ou compensação, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

11- Só releva para contagem de tempo de serviço, o trabalho prestado pelo trabalhador durante o tempo em que a sua relação laboral estiver subordinada à presente convenção, incluindo para efeitos do estabelecido nos números 7 e 8 do presente artigo.

12- A carreira docente na tabela A tem um condicionamento na passagem do nível 3 para o nível 2, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis 1 e 2, a percentagem de 20 % do total de docentes, com um mínimo de 1.

13- Quando se aplique o condicionamento do número anterior, têm prioridade na passagem para o nível 2, reunidos os demais requisitos, os docentes com maior antiguidade ao abrigo do presente contrato.

14- Quando, após aplicação do disposto no número anterior, haja empate, terá prioridade o trabalhador com mais antiguidade no estabelecimento de ensino e, sendo necessário novo critério, o trabalhador com mais idade.

15- Os docentes abrangidos pelo contrato coletivo de trabalho celebrado entre a AEEP e a FNE e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015 e o contrato celebrado entre a AEEP e o SPLIU publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015 desde 1 de setembro de 2014, e apenas estes, se forem abrangidos pelo constrangimento previsto no número 12, beneficiarão de um acréscimo remuneratório mensal de 50,00 € a cada três anos, não podendo ultrapassar o valor do nível 2 e apenas até progredirem para o nível seguinte.

#### Artigo 9.º

##### Reclassificação na carreira docente

1- A aquisição de grau superior ou profissionalização que, de acordo com a presente convenção, determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1

de setembro seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

2- Os docentes que, nos termos do número anterior, forem reclassificados, são enquadrados na tabela para que transitam, no nível com salário imediatamente superior ao do nível de origem, iniciando então a contagem de tempo de serviço a partir do nível em que forem reclassificados.

#### Artigo 10.º

##### Contagem de tempo serviço

1- O trabalhador completa um ano de serviço após a prestação de 365 dias de serviço.

2- No caso de horário incompleto, o tempo de serviço prestado é calculado proporcionalmente.

3- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se horário incompleto aquele que seja inferior a 80 % do horário completo a não ser que o horário seja incompleto por motivo imputável ao trabalhador.

4- No caso dos docentes do ensino artístico especializado com horário incompleto por motivo que não lhes seja imputável, o tempo de serviço prestado em simultâneo noutros estabelecimentos do ensino artístico especializado, e que tenha sido devidamente autorizado pelo estabelecimento de ensino, é contabilizado para efeitos de contagem de tempo de serviço para progressão no estabelecimento de ensino na pendência da relação laboral.

#### Artigo 11.º

##### Docentes em acumulação

Não têm acesso à carreira docente os docentes em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público ou entre o ensino profissional e o ensino público.

#### Artigo 12.º

##### Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2- Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança pelo que o seu período experimental é de 180 dias.

3- Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4- Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é em contrato de trabalho por tempo indeterminado, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias úteis, respetivamente.

7- Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a 6 meses, o período experimental é de 15 dias.

#### Artigo 13.º

##### Contrato a termo

1- A admissão de um trabalhador por contrato a termo, certo ou incerto, só é permitida nos termos da lei.

2- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária do estabelecimento de ensino e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

- a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
- b) Celebrado fora dos casos em que é admissível por lei a celebração de contrato a termo;
- c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;

d) Celebrado em violação das normas previstas para a sucessão de contratos de trabalho a termo.

5- Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

- a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação das normas relativas à renovação de contrato de trabalho a termo certo;
- b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações máximas permitidas por lei;
- c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

#### Artigo 14.º

##### Contrato a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável previsto no artigo 17.º

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.

#### Artigo 15.º

##### Trabalho intermitente

Exercendo os estabelecimentos de ensino atividade com descontinuidade ou intensidade variável, podem a entidade empregadora e o trabalhador acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade, nos termos do regime de trabalho intermitente previsto na lei.

#### Artigo 16.º

##### Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou outras funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos, designadamente os cargos de coordenação pedagógica.

2- Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.

3- O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) No caso de trabalhador da empresa, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;

d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a atividade que vai exercer após cessar a comissão.

#### Artigo 17.º

##### Período normal de trabalho semanal

1- O período normal de trabalho semanal dos docentes é de 35 horas semanais.

2- O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva.

3- Aos docentes será assegurado, em cada ano letivo, um período de trabalho letivo semanal igual àquele para que hajam praticado no ano letivo imediatamente anterior.

4- O disposto no número anterior não é aplicável quando aos docentes tenham sido atribuídas mais horas letivas que as previstas no artigo 18.º ou mais horas letivas do que as que tenham sido contratadas no seu contrato individual de trabalho, casos em que estes são os limites mínimos de trabalho letivo garantido.

5- Quando não for possível assegurar a um docente o pe-

ríodo de trabalho letivo semanal resultante dos números 3 e 4, em consequência de alteração de currículo, diminuição do tempo de docência de uma disciplina, diminuição do número de alunos que determine a redução do número de turmas ou diminuição do número de alunos que procura a disciplina, opção ou instrumento, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar a conversão do contrato de trabalho em contrato a tempo parcial, reduzindo o horário e a remuneração em conformidade, podendo o trabalhador fazer cessar o acordo por meio de comunicação escrita enviada ao empregador até ao décimo dia seguinte à sua celebração.

6- Excetua-se o disposto no número anterior quanto à cessação do acordo quando este seja devidamente datado e as assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial.

7- A aplicação do disposto no número 5 impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

8- Na falta do acordo previsto no número 5, a entidade empregadora poderá proceder à extinção do posto de trabalho nos termos do código do trabalho.

#### Artigo 18.º

##### Componente letiva

1- A componente letiva do período normal de trabalho semanal dos docentes é de 22 horas semanais no 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário e 25 horas na educação pré-escolar e no 1.º ciclo do ensino básico e para outros trabalhadores com funções docentes.

2- O horário letivo dos docentes é organizado de acordo com o projeto curricular de cada escola e a sua organização temporal, tendo em conta os interesses dos alunos e as disposições legais aplicáveis.

3- O horário letivo dos docentes com componente letiva de vinte e duas horas não pode ser organizado em mais de vinte e quatro aulas semanais, salvo nos casos do ensino artístico especializado e no ensino profissional artístico.

4- Por acordo das partes, a componente letiva do período normal de trabalho semanal dos docentes pode ser elevada até 33 horas semanais, aplicando-se o disposto no número 4 do artigo 39.º

5- Relevam para o limite fixado no número anterior todas as horas letivas prestadas para a mesma entidade empregadora, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino.

6- A componente letiva do período normal de trabalho dos docentes poderá corresponder a uma média anual, caso em que não poderá exceder as 30 horas letivas numa mesma semana, e desde que seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente letiva contratada.

7- Sem prejuízo do disposto no artigo 25.º, os intervalos entre aulas são contabilizados no horário letivo ou não letivo dos docentes.

8- Para efeitos do disposto no número anterior, quando a componente letiva for igual ou inferior a 1100 minutos, considera-se que os intervalos estão incluídos na componente letiva e quando a componente letiva for superior a 1100 minutos, até aos 1320 minutos, essa diferença deverá ser de-



duzida à componente não lectiva de estabelecimento.

9- Para o exercício das funções de direção de turma ou coordenação de curso e, ainda, outras funções de coordenação técnica e pedagógica são atribuídas duas horas semanais, a repartir entre a componente letiva e a componente não letiva de estabelecimento.

10- As horas referidas no número anterior fazem parte do horário de trabalho do docente.

11- No caso da componente letiva, por acordo das partes nos termos do disposto no número 4 do artigo 18.º, ser superior a 22 horas, as horas letivas acima destas, até às 33, são deduzidas à componente não letiva individual e, se esgotadas estas, à componente não letiva de estabelecimento.

#### Artigo 19.º

##### Componente não letiva

1- A componente não letiva corresponde à diferença entre as 35 horas de trabalho semanais e a duração da componente letiva.

2- A componente não letiva abrange a realização de trabalho individual e a prestação de trabalho do estabelecimento de ensino.

3- O trabalho individual compreende:

a) Preparação de aulas e de todas as restantes atividades e instrumentos pedagógicos;

b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;

c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica.

4- O trabalho de estabelecimento de ensino abrange a realização de quaisquer trabalhos ou atividades indicadas pelo estabelecimento de ensino com o objetivo de contribuir para a concretização do seu projeto educativo, tais como:

a) Atividades de coordenação ou articulação curricular entre docentes;

b) Atividades de apoio educativo e de reforço das aprendizagens a grupos de até 10 alunos;

c) Atividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respetivo docente ou de reforço das aprendizagens, por período nunca superior a três dias seguidos;

d) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;

e) Reuniões com encarregados de educação;

f) Reuniões, colóquios, congressos ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;

g) Ações de formação e atualização aprovadas pela direção do estabelecimento de ensino ou aquelas que sejam consideradas relevantes para a condição socio profissional do docente;

h) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino;

i) Serviço de exames.

5- A organização e estruturação da componente não letiva, salvo o trabalho individual, são da responsabilidade da direção pedagógica, tendo em conta a realização do projeto educativo do estabelecimento de ensino.

6- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalho individual não pode ser inferior a 54 % da componente não letiva.

7- A componente não letiva de estabelecimento poderá corresponder a uma média anual, em termos a definir pelo órgão pedagógico do estabelecimento de ensino.

#### Artigo 20.º

##### Docentes com trabalho a tempo parcial

1- No caso de docentes com trabalho a tempo parcial, as componentes lectiva e não letiva são reduzidas proporcionalmente.

2- A retribuição é calculada nos termos do número 5 do artigo 39.º

3- A pedido do docente o contrato poderá ser convertido em contrato a tempo parcial.

#### Artigo 21.º

##### Fixação do horário de trabalho

1- Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e da presente convenção.

2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 29.º

4- A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

#### Artigo 22.º

##### Regras quanto à elaboração do horário letivo dos docentes

1- A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

2- Para os trabalhadores adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado entre as partes um horário móvel segundo as necessidades do estabelecimento.

#### Artigo 23.º

##### Adaptabilidade

1- O empregador e o trabalhador podem, por acordo e nos termos da lei, definir o período normal de trabalho em termos médios.

2- O acordo referido no número anterior pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se aceitação por parte do trabalhador que a ele não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.

3- A entidade patronal pode aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa ou secção do estabelecimento de ensino caso, pelo menos, 60 % desses trabalhadores sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha desta convenção como aplicável.

4- Caso a proposta a que se refere o número 2 seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa ou secção, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

5- No conceito de equipa ou secção incluem-se os docentes, por nível de ensino em que leccionam.

#### Artigo 24.º

##### Banco de horas

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e cinco semanais, tendo o acréscimo por limite 155 horas por ano.

2- O disposto no número um só é aplicável aos docentes em situação de visita de estudo, actividades artísticas, festas ou culturais e actividades relacionadas com a componente prática dos cursos profissionais que tenham que ser desenvolvidas em regime pós-laboral.

3- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou aumento do período de férias, nos termos a definir pela entidade patronal.

4- O empregador, salvo situações imprevistas, deve comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias a necessidade de prestação de trabalho.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá ser gozada, nos períodos de interrupção letiva, em dia(s) ou meios dias, por iniciativa do trabalhador, ou, em qualquer altura do ano escolar, por decisão da entidade patronal, devendo qualquer deles informar o outro da utilização dessa redução com a antecedência mínima de 15 dias.

6- Quando, até 31 de agosto de cada ano, não tiver havido compensação do trabalho prestado em acréscimo a partir de 1 de setembro do ano anterior através de redução equivalente do tempo de trabalho ou do aumento do período de férias, o trabalhador tem direito ao pagamento em dinheiro do trabalho prestado em acréscimo.

#### Artigo 25.º

##### Intervalos de descanso

1- Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2- Sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número um não poderão ser inferiores a 60 minutos nem superiores a 120 minutos em cada um dos períodos do dia.

3- O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

#### Artigo 26.º

##### Trabalho suplementar

1- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não

poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4- A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes coletivos compatíveis com o horário.

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar oblige o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respetivo custo.

#### Artigo 27.º

##### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as vinte e uma horas de um dia e as sete do dia imediato.

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

#### Artigo 28.º

##### Descanso semanal

1- A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2- Nos estabelecimentos de ensino com actividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3- Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo setor, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão, sempre que possível, ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

#### Artigo 29.º

##### Férias - Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil, nos termos da lei.

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

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

4- A duração do período de férias é aumentada em mais dois dias úteis nas seguintes situações:

a) Trabalhadores com filhos portadores de deficiência até aos dezoito anos de idade;

b) Trabalhadores com mais de cinquenta anos de idade e



avaliação mínima de quatro;

c) Trabalhadores com menos de cinquenta anos de idade e avaliação de desempenho de cinco.

5- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

6- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

7- Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de maio e 31 de outubro, assim como nos períodos de interrupção das atividades letivas.

#### Artigo 30.º

##### **Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo**

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Artigo 31.º

##### **Impedimentos prolongados**

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3- Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

#### Artigo 32.º

##### **Férias e impedimentos prolongados**

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Artigo 33.º

##### **Feriados**

Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, observa-se ainda o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento.

#### Artigo 34.º

##### **Licença sem retribuição**

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

2- A licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição.

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

5- No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

6- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

7- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

8- A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção ou chefia ou de pessoal altamente qualificado não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

9- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

## Artigo 35.º

### Faltas - Definição

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

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeitos do disposto no número anterior.

4- Relativamente aos trabalhadores docentes, com exceção dos educadores de infância e docentes do 1.º ciclo, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas letivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no número 2 do artigo 38.º, caso essas horas letivas não sejam repostas.

5- Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora letiva corresponde a um tempo letivo, exceto no caso de tempos letivos superiores a uma hora, caso em que a falta corresponde a falta a duas horas letivas.

6- Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem.

7- É considerada falta a um dia de trabalho, a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

8- A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos letivos.

9- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

10- A pedido do trabalhador, a entidade patronal poderá substituir os dias de faltas por férias.

## Artigo 36.º

### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas são as previstas na lei.

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

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

a) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;

c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam consideradas justificadas quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4- Durante o período de ausência por doença ou parentalidade do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do

pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

5- Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador ou por via informática caso esse meio esteja implementado na escola.

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

7- As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, com a antecedência mínima de cinco dias.

8- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.

9- O não cumprimento no disposto nos números 7 e 8 deste artigo torna as faltas injustificadas.

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

11- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

## Artigo 37.º

### Efeitos das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

5- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecuti-

vos ou dez interpolados no período de um ano.

6- Excetua-se do disposto no número quatro os docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e os de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos letivos não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

#### Artigo 38.º

##### Retribuição

1- Considera-se retribuição, a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- A retribuição deverá ser paga no último dia útil do mês a que respeite e ser de valor não inferior à remuneração mínima estabelecida nas tabelas remuneratórias e cláusulas constantes do presente contrato.

3- A retribuição mensal dos trabalhadores com funções docentes é o que consta das respetivas tabelas e corresponde à remuneração do seu período normal de trabalho semanal.

4- Quando a componente letiva for superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o seguinte valor:

$$(Rm/22) * n$$

em que:

Rm = retribuição mensal

n = número de horas superiores a 22

5- Quando a componente letiva for inferior a 22 horas, à retribuição mensal diminui-se o seguinte valor:

$$(Rm/22) * n$$

em que:

Rm = retribuição mensal

n = número de horas inferiores a 22

#### Artigo 39.º

##### Retribuição em situações excecionais

1- Os valores constantes das tabelas salariais do anexo III podem ser reduzidos até 15 %, com caráter excecional e temporário, caso se verifique no estabelecimento de ensino uma situação de dificuldade económica comprovada.

2- O estabelecimento de ensino que evoque a situação prevista no número anterior apenas o poderá fazer desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes situações:

a) Tenham uma frequência inferior a 75 alunos, no caso de estabelecimentos de ensino com um ou dois níveis de ensino ou 150 alunos no caso de estabelecimentos de ensino com três ou mais níveis de ensino;

b) O número de alunos médio por turma seja inferior a 15 alunos;

c) Pratiquem anuidades ou recebam financiamento que impliquem um valor de receita inferior ao valor estabelecido para a oferta financiada pelo Estado, consoante a modalidade de ensino em causa.

3- Quando as receitas do estabelecimento de ensino implicarem um valor médio por turma inferior a 65 % do valor do financiamento por turma definido pelo Estado para o contra-

to de associação, o estabelecimento poderá aplicar a tabela IV, enquanto se mantiver essa situação.

4- O disposto no número anterior não implica a diminuição da remuneração dos docentes que se encontrem em nível de valor mais elevado ao do respectivo nível da tabela IV.

5- Finda a situação que deu origem à aplicação do número três, os docentes são reclassificados na tabela de origem, contando-se todo o tempo de serviço decorrido.

6- O disposto no número três não é aplicável aos docentes das categorias K e P, nem aos docentes que virem o seu horário de trabalho diminuído de acordo com o previsto no número 5 do artigo 17.º e cuja remuneração tenha sofrido uma diminuição igual ou superior a 15 %.

#### Artigo 40.º

##### Cálculo da retribuição horária e diária

1- Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = (12 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{período normal de trabalho semanal})$$

2- Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária} = \text{retribuição mensal} / 30$$

3- Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária útil} = Rh \times (\text{período normal de trabalho semanal} / 5)$$

#### Artigo 41.º

##### Remunerações do trabalho suplementar e descanso compensatório

O trabalho suplementar rege-se pelo disposto no código do trabalho.

#### Artigo 42.º

##### Retribuição do trabalho noturno

1- As horas de trabalho prestado em regime de trabalho noturno serão pagas com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode, com o acordo do trabalhador, ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho.

3- No caso da leccionação em cursos de horário noturno, pode a entidade empregadora optar, em vez de pagar o acréscimo previsto no número 1, efectuar uma redução de atribuição de horas letivas não inferior a 25 %.

#### Artigo 43.º

##### Deslocações entre pólos

1- Salvo acordo em contrário, quando o trabalho for prestado em diversos pólos ou estabelecimentos de ensino propriedade da entidade empregadora, o transporte entre pólos ou estabelecimentos, quando superior a 12 quilómetros, será pago pelo excesso a partir do 8.º quilómetro.

2- Salvo acordo em contrário, as deslocações de casa para

pólo ou estabelecimento que não aquele onde o trabalhador exerce a sua actividade habitual, o aumento de distância percorrida será pago.

3- O pagamento das deslocações previstas nos números anteriores, quando efectuadas em veículo próprio do trabalhador, será efectuado ao valor de 0,26 € por quilómetro.

#### Artigo 44.º

##### Subsídios - Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

#### Artigo 45.º

##### Subsídios de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 4,77 €, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2- Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

#### Artigo 46.º

##### Retribuição das férias

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

2- Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efetivo.

3- O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

4- O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

5- Qualquer dispensa da prestação de trabalho ou aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

#### Artigo 47.º

##### Subsídio de Natal

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2- No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

#### Artigo 48.º

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias, para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada, enquanto tal exercício se mantiver.

2- O trabalhador pode ser contratado para exercer funções inerentes a diversas categorias, sendo a retribuição correspondente a cada uma, na respetiva proporção.

#### Artigo 49.º

##### Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o previsto na lei geral.

#### Artigo 50.º

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar, nos termos da lei, por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

#### Artigo 51.º

##### Casos especiais de caducidade

1- O contrato caduca no termo da Autorização Provisória de Lecionação ou similar concedida pelo Ministério da Educação para o respetivo ano letivo.

2- No termo do ano escolar para que foi concedida a autorização de acumulação de funções docentes públicas com funções privadas, cessa igualmente por caducidade o contrato de trabalho celebrado.

3- A caducidade prevista no número anterior não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.

4- À contratação de trabalhadores reformados ou aposentados aplica-se o regime legal de conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos.

#### Artigo 52.º

##### Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

#### Artigo 53.º

##### Previdência - Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço



contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

#### Artigo 54.º

##### Subsídio de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respetiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

#### Artigo 55.º

##### Invalidez

No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

#### Artigo 56.º

##### Seguros

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respetiva.

#### Artigo 57.º

##### Direito à atividade sindical no estabelecimento

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais, comissões intersindicais do estabelecimento e membros da direção sindical.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3- Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4- Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à

entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

#### Artigo 58.º

##### Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 59.º é o seguinte:

a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6.

2- Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 64.º

#### Artigo 59.º

##### Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respetivamente.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com antecedência de vinte e quatro horas, exceto em situações imprevistas.

4- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, ou de quarenta e oito dias acumulados por ano que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

6- Quando pretendam exercer o direito previsto número 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

#### Artigo 60.º

##### Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos respetivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, do delegado da comissão sindical ou intersindical ou da direção sindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nos pontos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respectiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que aquelas se efetuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respetiva convocatória.

4- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5- As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

#### Artigo 61.º

##### **Cedência de instalações**

1- Nos estabelecimentos com cem ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

2- Nos estabelecimentos com menos de cem trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

#### Artigo 62.º

##### **Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais**

1- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2- Para os membros das direções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos sindicatos.

3- Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respetivas atividades sindicais.

#### Artigo 63.º

##### **Quotização sindical**

1- Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efetuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respetivas até ao dia 10 de cada mês.

2- Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respetivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respetiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

#### Artigo 64.º

##### **Greve**

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

#### Artigo 65.º

##### **Constituição da comissão paritária**

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo será sempre designado um substituto.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, os quais não terão direito a voto.

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

#### Artigo 66.º

##### **Competência da comissão paritária**

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
  - b) Integrar os casos omissos;
  - c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas pro-fissões;
  - d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção, nomeadamente quanto à aplicação do artigo 39.º-A;
  - e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
  - f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.
- 2- As decisões da comissão paritária referentes à aplicação do artigo 39.º-A serão tomadas no prazo máximo de 15 dias úteis, tendo as partes de fornecer à comissão os elementos que forem necessários para a análise da situação.



## Artigo 67.º

### Funcionamento da comissão paritária

1- A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2- Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4- As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5- As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

## Artigo 68.º

### Transmissão e extinção do estabelecimento

1- O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes.

2- Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

3- Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respetivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de receção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

6- No caso de o estabelecimento cessar a sua atividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou

estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja atividade haja cessado.

7- Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respetivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

## Artigo 69.º

### Desburocratização, simplificação e protecção de dados pessoais

1- Na organização do trabalho, a entidade empregadora deverá aplicar os princípios da desburocratização e simplificação.

2- Em cumprimento do disposto no número anterior, deverá ser privilegiada a utilização de meios telemáticos para a realização de reuniões em comunicação síncrona ou assíncrona, nomeadamente e entre outros, conselhos de turma, reuniões de avaliação, reuniões de grupo ou departamento.

3- As atas e deliberações tomadas deverão ser reduzidas a escrito, aprovadas por meio electrónico, assinadas pelo co-ordenador da reunião e distribuídas, electronicamente, por todos os participantes.

4- Deverá também ser privilegiada a comunicação por meios digitais e a adoção de metodologias de trabalho *paperless*.

5- A entidade empregadora dará cumprimento integral ao Regulamento Geral de Protecção de Dados.

## Artigo 70.º

### Disposições transitórias

1- Com a entrada em vigor da presente convenção, os docentes que leccionam em escola profissional são classificados no início do 1.º nível da tabela respetiva com as seguintes adaptações:

a) As remunerações superiores ao valor máximo da tabela ficam nesse valor para os docentes que já adquiriram esse direito;

b) Os docentes cuja remuneração atual seja superior à remuneração de início de carreira da respetiva tabela mantêm a remuneração atual até que, por força da sua progressão, a remuneração de tabela seja superior.

2- Quando o docente aufera remuneração superior a 1750 € ou tenha 25 ou mais anos de serviço, é classificado no início do 2.º nível da tabela II ou III, respetivamente.

3- Os docentes que leccionam em estabelecimento de ensino particular e cooperativo e cujas relações laborais são regidas pelo contrato colectivo celebrado entre a AEPP e a FNE e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015, ou pelo contrato colectivo celebrado entre a AEPP e o SPLIU publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015, e que são sindicalizados no SEPLeu, são classificados na tabela e

nível correspondente à tabela e nível em que estavam classificados neste contrato coletivo.

4- O disposto no artigo 43.º só se aplica aos contratos de trabalho celebrados após a entrada em vigor do presente CCT, mantendo-se para os restantes as condições em vigor nesta data.

5- Os aumentos remuneratórios não se aplicam em casos de processo de extinção de posto de trabalho ou de despedimento colectivo iniciados até 1 de outubro de 2018.

#### Artigo 71.º

##### Disposições especiais

O disposto no número 5 do artigo 7.º não é aplicável aos docentes que leccionem em cursos profissionais em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo que perderam o contrato de associação e cuja receita se enquadra no previsto no número 3 do artigo 39.º, podendo ser-lhes aplicável o disposto nos números 1 e 2 do artigo 70.º e o número 4 do artigo 7.º até ao final do ano lectivo 2019/2020.

### ANEXO I

## Regulamento de Avaliação de Desempenho

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

1- O presente Regulamento de Avaliação de Desempenho aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.

2- A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato coletivo de trabalho.

3- Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4- O presente Regulamento de Avaliação de Desempenho não é aplicável ao exercício da função de direção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

5- Quando o estabelecimento de ensino desenvolver um modelo de avaliação do desempenho próprio, aprovado pelo conselho pedagógico ou órgão equivalente, ouvidos os docentes, esse modelo poderá substituir o constante do presente regulamento após comunicação do mesmo às partes contratantes do presente instrumento de regulamentação colectiva do trabalho.

#### Artigo 2.º

##### Princípios

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2- A avaliação de desempenho tem como referência o projeto educativo do respetivo estabelecimento de ensino.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se, consoante seja definido pela direção pedagógica do estabelecimento de ensino, anualmente ou no final de cada nível salarial, e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado que releve para efeitos de progressão na carreira.

#### Artigo 4.º

##### Objeto

1- São objeto de avaliação três domínios de competências do docente: (i) competências para lecionar, (ii) competências profissionais e de conduta e (iii) competências sociais e de relacionamento.

2- No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3- Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

#### Artigo 5.º

##### Resultado da avaliação

1- O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

- a cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;
- é calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;
- o valor da média é arredondado à unidade;
- ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.

#### Artigo 6.º

##### Sujeitos

1- A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direção pedagógica do respetivo estabelecimento de ensino.

2- O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação constituída por três elementos.

3- Integram a comissão de avaliação o diretor pedagógico e dois docentes com funções de coordenação no estabelecimento de ensino, podendo também integrara comissão personalidade de reconhecido mérito indicada pela direção pedagógica.

4- Os elementos que integram a comissão de avaliação são avaliados pelo diretor pedagógico.

5- É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela direção pedagógica.

#### Artigo 7.º

##### Procedimentos de avaliação

1- Nos primeiros trinta dias do 3.º período letivo do ano em avaliação ou do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra, consoante o âmbito temporal adoptado nos termos do artigo 3.º, deve entregar à direção pedagógica do estabelecimento a sua autoavaliação, realizada nos termos do presente regulamento.

2- A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de autoavaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano letivo em curso.

3- No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a autoavaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

- a) Planificações letivas;
- b) Aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente que tenham sido assistidas;
- c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;
- d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;
- e) Formação realizada;
- f) Assiduidade e pontualidade.

4- Até ao dia 30 de junho subsequente à data referida no número 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respetiva fundamentação.

5- A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

6- Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

7- O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de 5 dias após a decisão referida no número anterior.

8- Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da autoavaliação realizada pelo docente, deverá a direção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objetivos formativos.

#### Artigo 8.º

##### Efeitos da avaliação

1- O período em avaliação que tenha sido avaliado como Bom releva para progressão na carreira.

2- No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente

se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como suficiente.

#### Artigo 9.º

##### Recursos

1- Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a Bom na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respetivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3- As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respetivos fundamentos.

4- A notificação referida no número 2 deverá ser efetuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efetivo.

5- A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6- No prazo de 5 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7- Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8- Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9- Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

#### Artigo 10.º

##### Questões finais e transitórias

1- O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

2- Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

##### A - Escala

1- Inadequado

Muito pouco desenvolvido.

Os aspetos fundamentais da competência não são demonstrados.

Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspetos básicos, treino prático e acompanhamento.

2- Pouco adequado

Alguns aspetos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente.

Para atingir o nível adequado necessita de formação es-

pecífica, treino prático e acompanhamento.

3- Adequado

Desenvolvido.

Corresponde, em termos globais, às exigências da competência.

Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas exceções, nalguns aspetos secundários.

Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.

4- Muito adequado

Muito desenvolvido.

Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas exceções, nalguns aspetos secundários.

5- Excelente

Plenamente desenvolvido.

Corresponde, sem exceção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

#### **B - Domínios e ordens de competências**

Domínio - Competências para lecionar

Ordens de competências:

1- Conhecimentos científicos e didáticos.

2- Promoção da aprendizagem pela motivação e responsa-

bilização dos alunos.

3- Plasticidade (Flexibilidade e capacidade de adaptação).

4- Identificação e vivência do projeto educativo.

5- Comunicação.

6- Planeamento.

7- Procura de informação e atualização de conhecimentos.

8- Avaliação.

Domínio - competências profissionais e de conduta

Ordens de competências:

1- Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas.

Domínio - Competências sociais e de relacionamento

Ordens de competências:

1- Relação com os alunos e encarregados de educação.

2- Envolvimento com a comunidade educativa.

Domínio - Competências de gestão

Ordens de competências:

1- Liderança.

2- Motivação.

3- Delegação.

4- Planeamento e controlo.

5- Estratégia

6- Gestão da inovação.

Grelhas de avaliação de desempenho		
Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências para lecionar	1. Conhecimentos científicos e didáticos	1. Evidencia o conhecimento das matérias 2. Explica com clareza as áreas do seu domínio científico 3. Apresenta informação (científica) precisa e atualizada 4. Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afetivo e social do aluno 5. Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação
	2. Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos	1. Apoia os alunos na aquisição de novas competências 2. Motiva os alunos para a melhoria 3. Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências 4. Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem 5. Promove a autoestima do aluno, com reforço positivo 6. Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação
	3. Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação)	1. Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos 2. Quando seleciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver 3. Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação) 4. Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos 5. Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos
	4. Identificação e vivência do projeto educativo	1. Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada 2. Estimula a aquisição dos valores propostos no projeto educativo da escola
	5. Comunicação	1. Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa 2. Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa 3. Promove, no âmbito, da sua área disciplinar o bom uso da língua 4. Promove competências eficazes de comunicação

	6. Planeamento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas</li> <li>2. Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objetivos propostos</li> <li>3. Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo</li> <li>4. Planifica adequadamente os temas das aulas</li> <li>5. Planifica adequadamente as aulas</li> <li>6. Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos</li> <li>7. Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar</li> </ol>
	7. Procura de informação e atualização de conhecimentos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem</li> <li>2. Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação, pelos alunos</li> <li>3. Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais</li> <li>4. Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação</li> <li>5. Participa em ações de formação propostas pela escola</li> </ol>
	8. Avaliação	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alinha as estratégias de avaliação com os objetivos de aprendizagem</li> <li>2. Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente</li> <li>3. Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazo</li> <li>4. Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação</li> <li>5. Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno</li> <li>6. Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as exceções de aprendizagem são correspondidas</li> <li>7. Integra a autoavaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno</li> </ol>
Competências profissionais e de conduta	1. Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas</li> <li>2. Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola</li> <li>3. Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.</li> <li>4. Toma a iniciativa de criar atividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola</li> <li>5. Participa em atividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola</li> </ol>
Competências sociais e de relacionamento	1. Relação com os alunos e encarregados de educação	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas</li> <li>2. Promove, entre os alunos, interações educadas e respeitadas</li> <li>3. Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos</li> <li>4. Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos</li> <li>5. Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos</li> <li>6. Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes</li> <li>7. Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação</li> <li>8. Promove um ambiente disciplinado</li> </ol>



		<p>9. Promove o compromisso efetivo dos encarregados de educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos</p> <p>10. Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adotando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno</p>
	2. Envolvimento com a comunidade educativa	<p>1. Demonstra estar integrado na comunidade educativa</p> <p>2. Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa)</p> <p>3. Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado</p> <p>4. Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola</p>
	1. Liderança	<p>1. Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores</p> <p>2. Favorece a autonomia progressiva do colaborador</p> <p>3. Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão</p> <p>4. É um exemplo de comportamento profissional para a equipa</p> <p>5. No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos, encarregados de educação</p>
	2. Motivação	<p>1. Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita</p> <p>2. Elogia com clareza e de modo proporcionado</p> <p>3. Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores</p>
	3. Delegação	<p>1. Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado</p> <p>2. Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores</p> <p>3. Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objetivo final</p> <p>4. Responsabiliza os delegados pelos resultados das tarefas atribuídas</p> <p>5. Controla em grau adequado</p>
	4. Planeamento e controlo	<p>1. Elabora planos, documentados, para as principais atividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais</p> <p>2. Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e sub-objetivos, e pontos de controlo das atividades em momentos-chave</p>
	5. Estratégia	<p>1. Formula uma visão estratégica positiva e motivante</p> <p>2. Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão</p> <p>3. Promove processos, atividades e estilos de atuação coerentes com a visão</p> <p>4. O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão</p> <p>5. A sua ação é um exemplo de coerência com a visão</p> <p>6. Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade</p>

	7. Reconhecimento	1. Reconhece boas práticas 2. Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras)
	8. Gestão da inovação	1. Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação 2. Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação 3. Reconhece e elogia em ocasiões públicas ações de inovação 4. Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos
	9. Avaliação	1. Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados 2. Garante a implementação de ações de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação 3. Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras ações) a avaliação de todo o processo de gestão

ANEXO II

Definição de profissões e categorias profissionais

Trabalhadores docentes

*Educador de infância* - É o trabalhador com habilitação específica que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afetivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma ação educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação e Ciência para o exercício das funções atrás descritas, desde que efetivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

*Professor* - É o trabalhador que exerce a atividade docente em estabelecimento de ensino particular e cooperativo ou escola profissional.

*Formador* - É o trabalhador que exerce a actividade docente maioritariamente na área técnica do currículo do ensino profissional.

ANEXO III

Tabelas salariais

Docentes e formadores

Tabela A - Docentes profissionalizados com grau superior (fora da tabela II)

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 152,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 416,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		

10 anos	A6	1 525,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 768,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	1 960,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	A3	2 111,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	A2	2 408,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	A2	2 408,00 €
36 anos		
37 anos	A1	3 053,00€

Tabela II - Docentes no ensino profissional

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	II.1	1 200 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos		

8 anos	II.2	1 500 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	II.3	2 000 €
16 anos ou mais		

Tabela III - Formadores no ensino profissional

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	III.1	1 100 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	III.2	1 300 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	III.3	1 800 €
16 anos ou mais		

Tabela IV - Artigo 39.º

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	IV.1	1 100 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos		

8 anos	IV.2	1 300 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos ou mais	IV.3	1 800€

Tabela K - Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	974,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 098,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 154,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos	K5	1 226,00 €
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos	K4	1 409,00 €
20 anos		
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		

26 anos	K3	1 504,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	K2	1 653,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos	K1	1 960,00 €
37 anos		

Tabela P - Docentes de actividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	909,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	960,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos	P6	1 010,00 €
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos	P5	1 061,00 €
14 anos		
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos	P4	1 111,00 €
19 anos		
20 anos		
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		

26 anos	P3	1 162,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos	P2	1 212,00 €
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos	P1	1 263,00 €
37 anos		

Depositado em 18 de janeiro de 2019, a fl. 79 do livro n.º 12, com o n.º 10/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores**

Acordam na celebração de um contrato coletivo de trabalho nos termos que seguem.

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção abrange 600 empregadores e 1224 trabalhadores.

Assinado em Lisboa, a 18 de dezembro de 2018.

Pela Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e em representação das seguintes associações suas associadas:

AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo.

ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais.

João Alvarenga, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores:

Filipe Abreu, mandatário com poderes para o ato.

**Artigo 1.º**

**Âmbito**

1- A presente convenção é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino representados pelas associadas da Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

2- Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 1224 (mil duzentos e vinte e quatro) trabalhadores, bem

como os trabalhadores que a ela adiram.

3- Entende-se por estabelecimento de ensino os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e as escolas profissionais tal como definidos nos Decreto-Lei n.º 152/2013, de 4 de novembro, e o Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, respetivamente.

4- As disposições da presente convenção consideram-se sempre aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

**Artigo 1.º-A**

**Adesão individual ao contrato**

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, a quem não se aplica o presente contrato coletivo, e pretendam que este passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à direção do estabelecimento de ensino:

a) No prazo de 90 dias a contar da data da sua publicação, para que o presente acordo produza efeitos desde a sua entrada em vigor, nos termos do número 1 do artigo 2.º;

b) Para além do previsto na alínea anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão.

2- Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação, celebração e revisão do contrato coletivo de trabalho em prestação correspondente a 0,5 % da remuneração ilíquida mensal durante o período de vigência do contrato.

3- A renovação sucessiva da presente convenção permite aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais a renovação do seu pedido de adesão nos termos definidos nos números anteriores.

4- Os pedidos de adesão à presente convenção são feitos diretamente e voluntariamente a um dos sindicatos subscritores e que constam do artigo 1.º; em alternativa, se essa for a vontade do trabalhador, os pedidos podem ser realizados junto da entidade empregadora.

5- A contribuição prevista no número 2 é satisfeita voluntariamente a qualquer um dos sindicatos subscritores desta convenção, livremente escolhido pelo trabalhador, a qual deverá ser paga mensalmente, através de autorização de débito direto durante o período de vigência da convenção ou durante o número de meses de contrato celebrado com o trabalhador ou através de desconto autorizado pelo trabalhador, realizado mensalmente no salário pela entidade patronal, a qual reenviará os montantes descontados para os sindicatos escolhidos, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando no mesmo prazo a cada sindicato seleccionado a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

6- Independentemente das opções de adesão, previstas no número 4, e das opções de prestação da contribuição, previstas no número 5, o trabalhador deverá, quando comunicar ao sindicato escolhido a sua preferência e/ou quando da primeira prestação da contribuição, indicar a designação da entidade empregadora, estabelecimento de ensino ou formação, morada, remuneração ilíquida e situação profissional (trabalhador do quadro do estabelecimento ou contratado) e

data de início e termo do contrato para os trabalhadores com contrato a termo.

7- Quando os pedidos de adesão forem feitos directamente a um dos sindicatos subscritores do presente CCT, este passará ao trabalhador uma declaração da adesão, com a identificação do trabalhador e da entidade empregadora, devendo aquele sindicato comunicar a essa entidade empregadora a adesão do trabalhador para que este possa passar a estar abrangido pelo CCT.

8- Se os pedidos de adesão forem formalizados junto da entidade empregadora, esta passará ao trabalhador declaração do facto e comunicará ao sindicato ou sindicatos escolhidos pelos trabalhadores a listagem dos trabalhadores, com a respectiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória

9- A interrupção do pagamento da contribuição prevista no número 2 dá origem à suspensão da adesão do trabalhador à presente convenção colectiva.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou em 31 de agosto de 2017, consoante o que se verificar primeiro, e vigorará pelo prazo de um ano e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano, serão revistas anualmente, produzindo efeitos a 1 de setembro.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao prazo de vigência previsto no número 1, e deve ser acompanhada de propostas de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de haver denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação ou no máximo durante 12 meses.

5- Decorrido o período referido no número anterior, o CCT mantém-se em vigor durante 30 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, à exceção das matérias referidas no número seguinte.

6- Salvo se houver nova convenção e esta dispuser em sentido contrário, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias da presente convenção:

- a) Direitos e deveres das partes;
- b) Retribuição dos trabalhadores;
- c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade, banco de horas;
- d) Categorias e enquadramento profissionais.

#### Artigo 3.º

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na íntegra, a presente convenção e demais legislação em vigor;

- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

- c) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;

- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional;

- e) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, informação sobre todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;

- f) Proporcionar aos seus trabalhadores boas condições de higiene e segurança;

- g) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;

- h) Contribuir para a melhoria do desempenho profissional do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

- i) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e/ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direcção pedagógica;

- j) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua atividade;

- l) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

- m) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

#### Artigo 4.º

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes desta convenção;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;

- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão;

- d) 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;

- e) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;

- f) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos docentes e formadores;

- g) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;

- h) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos e encarregados de educação;



i) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas;

j) Prosseguir os objetivos do projeto educativo do estabelecimento de ensino contribuindo, com a sua conduta e desempenho profissional, para o reforço da qualidade e boa imagem do estabelecimento;

l) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas da direcção pedagógica e contribuir para a construção desse processo nos domínios didácticos e pedagógicos, colaborando na elaboração e aperfeiçoamento dos programas, bem como nos procedimentos de acompanhamento e avaliação dos alunos;

m) Aceitar a nomeação para serviço de exames;

n) Acompanhar, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;

o) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção da escola;

p) Aceitar o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;

q) Por sua iniciativa ou quando solicitado desenvolver trabalhos e participar em acções tendentes à constante actualização académica no sentido da contínua melhoria das suas capacidades, competências e performances técnicas, académicas e educativas, e da permanente reflexão na busca de soluções inovadoras para motivar e avaliar os alunos e conduzi-los a níveis de excelência;

r) Contribuir para a integração e relacionamento da escola no meio, como elemento activo e interveniente, designadamente nos domínios cultural e artístico;

s) Empenhar-se na obtenção do seu reconhecimento como representantes da escola e dos seus propósitos educativos em todos os momentos da sua actividade, interna e externamente;

t) Abster-se de, sem a anuência da direcção pedagógica, aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer favorável aos alunos relativamente à hipótese de uma eventual transferência da escola;

u) Cumprir o regulamento interno do estabelecimento de ensino, nomeadamente quanto à proteção de dados pessoais dos alunos, encarregados de educação e demais membros da comunidade educativa.

#### Artigo 5.º

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

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

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

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

d) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores ou membros da direcção sindical que seja exercida dentro dos limites estabelecidos

neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

e) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores, delegados e dirigentes sindicais investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;

f) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

g) Forçar qualquer trabalhador a cometer atos contrários à sua deontologia profissional;

h) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;

i) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

l) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respetivos familiares;

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

n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou coletiva.

#### Artigo 6.º

##### Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 30 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número um se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho.

5- À formação contínua aplica-se o regime da lei geral.

#### Artigo 7.º

##### Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo II.

2- Os docentes e formadores que leccionam no ensino profissional são remunerados pelas tabelas II e III do anexo III.

3- Os docentes não mencionados no número anterior são remunerados pelas tabelas A, K e P do anexo III, consoante o caso.

4- Sem prejuízo do previsto no número seguinte e no número 3 do artigo 70.º, os docentes que leccionam em diversas modalidades de oferta são remunerados pelas horas letivas atribuídas em cada modalidade e a tabela correspondente a cada uma.

5- Os docentes com contrato de trabalho em vigor à data da entrada em vigor do presente CCT e que exerçam ou continuem a exercer funções no ensino regular e noutras modalidades dentro do mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino do mesmo grupo, mantêm a sua remuneração pela tabela A, K ou P do anexo III na totalidade do horário de trabalho.

#### Artigo 8.º

##### Acesso e progressão na carreira

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela avaliação de desempenho.

2- Para efeitos da presente convenção aplicam-se as regras e os critérios de avaliação de desempenho previstos no anexo I.

3- Sempre que for aplicado o Regulamento de Avaliação de Desempenho constante do anexo I, a progressão fica dependente dos resultados na avaliação, nos exatos termos definidos nesse regulamento.

4- Na falta de avaliação de desempenho por motivos imputáveis à entidade empregadora, considera-se como bom o serviço prestado pelo trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

5- A progressão na carreira ocorre em 1 de setembro de cada ano, de acordo com a estrutura de carreira vigente, quando, nessa data, o trabalhador reunir as condições necessárias para a progressão.

6- Quando a reunião das condições para progressão na carreira ocorrer entre 2 de setembro e 31 de dezembro, os efeitos da progressão retroagem a 1 de setembro.

7- Para efeitos de acesso e progressão nos vários níveis de vencimento conta-se o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimento de ensino pertencente à mesma entidade patronal.

8- Salvo acordo em contrário expresso no contrato individual de trabalho, excluindo ou aumentando, o tempo de serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino não superior público, particular e cooperativo ou escola profissional releva 0,5 por cada ano completo de serviço, para efeitos de integração no nível de vencimento.

9- A suspensão do contrato de trabalho não conta para efeitos de progressão na carreira, na medida em que a progressão pressupõe a prestação de efetivo serviço.

10- Caso, no decorrer do ano letivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade ou despedimento sem

indemnização ou compensação, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

11- Só releva para contagem de tempo de serviço, o trabalho prestado pelo trabalhador durante o tempo em que a sua relação laboral estiver subordinada à presente convenção, incluindo para efeitos do estabelecido nos números 7 e 8 do presente artigo.

12- A carreira docente na tabela A tem um condicionamento na passagem do nível 3 para o nível 2, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis 1 e 2, a percentagem de 20 % do total de docentes, com um mínimo de 1.

13- Quando se aplique o condicionamento do número anterior, têm prioridade na passagem para o nível 2, reunidos os demais requisitos, os docentes com maior antiguidade ao abrigo do presente contrato.

14- Quando, após aplicação do disposto no número anterior, haja empate, terá prioridade o trabalhador com mais antiguidade no estabelecimento de ensino e, sendo necessário novo critério, o trabalhador com mais idade.

15- Os docentes abrangidos pelo contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AEEP e a FNE e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015 e o contrato celebrado entre a AEEP e o SPLIU publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015 desde 1 de setembro de 2014, e apenas estes, se forem abrangidos pelo constrangimento previsto no número 12, beneficiarão de um acréscimo remuneratório mensal de 50,00 € a cada três anos, não podendo ultrapassar o valor do nível 2 e apenas até progredirem para o nível seguinte.

#### Artigo 9.º

##### Reclassificação na carreira docente

1- A aquisição de grau superior ou profissionalização que, de acordo com a presente convenção, determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 de setembro seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

2- Os docentes que, nos termos do número anterior, forem reclassificados, são enquadrados na tabela para que transitam, no nível com salário imediatamente superior ao do nível de origem, iniciando então a contagem de tempo de serviço a partir do nível em que forem reclassificados.

#### Artigo 10.º

##### Contagem de tempo serviço

1- O trabalhador completa um ano de serviço após a prestação de 365 dias de serviço.

2- No caso de horário incompleto, o tempo de serviço prestado é calculado proporcionalmente.

3- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se horário incompleto aquele que seja inferior a 80 % do horário completo a não ser que o horário seja incompleto por motivo imputável ao trabalhador.

4- No caso dos docentes do ensino artístico especializado com horário incompleto por motivo que não lhes seja impu-

tável, o tempo de serviço prestado em simultâneo noutros estabelecimentos do ensino artístico especializado, e que tenha sido devidamente autorizado pelo estabelecimento de ensino, é contabilizado para efeitos de contagem de tempo de serviço para progressão no estabelecimento de ensino na pendência da relação laboral.

#### Artigo 11.º

##### Docentes em acumulação

Não têm acesso à carreira docente os docentes em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público ou entre o ensino profissional e o ensino público.

#### Artigo 12.º

##### Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2- Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança pelo que o seu período experimental é de 180 dias.

3- Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4- Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é em contrato de trabalho por tempo indeterminado, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias úteis, respetivamente.

7- Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a 6 meses, o período experimental é de 15 dias.

#### Artigo 13.º

##### Contrato a termo

1- A admissão de um trabalhador por contrato a termo, certo ou incerto, só é permitida nos termos da lei.

2- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária do estabelecimento de ensino e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;

b) Celebrado fora dos casos em que é admissível por lei a celebração de contrato a termo;

c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;

d) Celebrado em violação das normas previstas para a sucessão de contratos de trabalho a termo.

5- Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação das normas relativas à renovação de contrato de trabalho a termo certo;

b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações máximas permitidas por lei;

c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

#### Artigo 14.º

##### Contrato a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável previsto no artigo 17.º

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.

#### Artigo 15.º

##### Trabalho intermitente

Exercendo os estabelecimentos de ensino atividade com descontinuidade ou intensidade variável, podem a entidade empregadora e o trabalhador acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade, nos termos do regime de trabalho intermitente previsto na lei.

#### Artigo 16.º

##### Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de ad-

ministração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou outras funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos, designadamente os cargos de coordenação pedagógica.

2- Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.

3- O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) No caso de trabalhador da empresa, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;

d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a atividade que vai exercer após cessar a comissão.

#### Artigo 17.º

##### Período normal de trabalho semanal

1- O período normal de trabalho semanal dos docentes é de 35 horas semanais.

2- O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva.

3- Aos docentes será assegurado, em cada ano letivo, um período de trabalho letivo semanal igual àquele para que hajam praticado no ano letivo imediatamente anterior.

4- O disposto no número anterior não é aplicável quando aos docentes tenham sido atribuídas mais horas letivas que as previstas no artigo 18.º ou mais horas letivas do que as que tenham sido contratadas no seu contrato individual de trabalho, casos em que estes são os limites mínimos de trabalho lectivo garantido.

5- Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal resultante dos números 3 e 4, em consequência de alteração de currículo, diminuição do tempo de docência de uma disciplina, diminuição do número de alunos que determine a redução do número de turmas ou diminuição do número de alunos que procura a disciplina, opção ou instrumento, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar a conversão do contrato de trabalho em contrato a tempo parcial, reduzindo o horário e a remuneração em conformidade, podendo o trabalhador fazer cessar o acordo por meio de comunicação escrita enviada ao empregador até ao décimo dia seguinte à sua celebração.

6- Excetua-se o disposto no número anterior quanto à cessação do acordo quando este seja devidamente datado e as assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial.

7- A aplicação do disposto no número 5 impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

8- Na falta do acordo previsto no número 5, a entidade em-

pregadora poderá proceder à extinção do posto de trabalho nos termos do código do trabalho.

#### Artigo 18.º

##### Componente letiva

1- A componente lectiva do período normal de trabalho semanal dos docentes é de 22 horas semanais no 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário e 25 horas na educação pré-escolar e no 1.º ciclo do ensino básico e para outros trabalhadores com funções docentes.

2- O horário letivo dos docentes é organizado de acordo com o projeto curricular de cada escola e a sua organização temporal, tendo em conta os interesses dos alunos e as disposições legais aplicáveis.

3- O horário lectivo dos docentes com componente letiva de vinte e duas horas não pode ser organizado em mais de vinte e quatro aulas semanais, salvo nos casos do ensino artístico especializado e no ensino profissional artístico.

4- Por acordo das partes, a componente letiva do período normal de trabalho semanal dos docentes pode ser elevada até 33 horas semanais, aplicando-se o disposto no número 4 do artigo 39.º

5- Relevam para o limite fixado no número anterior todas as horas letivas prestadas para a mesma entidade empregadora, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino.

6- A componente letiva do período normal de trabalho dos docentes poderá corresponder a uma média anual, caso em que não poderá exceder as 30 horas letivas numa mesma semana, e desde que seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente letiva contratada.

7- Sem prejuízo do disposto no artigo 25.º, os intervalos entre aulas são contabilizados no horário letivo ou não letivo dos docentes.

8- Para efeitos do disposto no número anterior, quando a componente lectiva for igual ou inferior a 1100 minutos, considera-se que os intervalos estão incluídos na componente lectiva e quando a componente lectiva for superior a 1100 minutos, até aos 1320 minutos, essa diferença deverá ser deduzida à componente não lectiva de estabelecimento.

9- Para o exercício das funções de direção de turma ou coordenação de curso e, ainda, outras funções de coordenação técnica e pedagógica são atribuídas duas horas semanais, a repartir entre a componente letiva e a componente não letiva de estabelecimento.

10- As horas referidas no número anterior fazem parte do horário de trabalho do docente.

11- No caso da componente letiva, por acordo das partes nos termos do disposto no número 4 do artigo 18.º, ser superior a 22 horas, as horas letivas acima destas, até às 33, são deduzidas à componente não letiva individual e, se esgotadas estas, à componente não letiva de estabelecimento.

#### Artigo 19.º

##### Componente não letiva

1- A componente não letiva corresponde à diferença entre as 35 horas de trabalho semanais e a duração da componente letiva.



2- A componente não letiva abrange a realização de trabalho individual e a prestação de trabalho do estabelecimento de ensino.

3- O trabalho individual compreende:

a) Preparação de aulas e de todas as restantes atividades e instrumentos pedagógicos;

b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;

c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica.

4- O trabalho de estabelecimento de ensino abrange a realização de quaisquer trabalhos ou atividades indicadas pelo estabelecimento de ensino com o objetivo de contribuir para a concretização do seu projeto educativo, tais como:

a) Atividades de coordenação ou articulação curricular entre docentes;

b) Atividades de apoio educativo e de reforço das aprendizagens a grupos de até 10 alunos;

c) Atividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respetivo docente ou de reforço das aprendizagens, por período nunca superior a três dias seguidos;

d) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;

e) Reuniões com encarregados de educação;

f) Reuniões, colóquios, congressos ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;

g) Ações de formação e atualização aprovadas pela direção do estabelecimento de ensino ou aquelas que sejam consideradas relevantes para a condição socio profissional do docente;

h) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino;

i) Serviço de exames.

5- A organização e estruturação da componente não letiva, salvo o trabalho individual, são da responsabilidade da direção pedagógica, tendo em conta a realização do projeto educativo do estabelecimento de ensino.

6- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalho individual não pode ser inferior a 54 % da componente não letiva.

7- A componente não letiva de estabelecimento poderá corresponder a uma média anual, em termos a definir pelo órgão pedagógico do estabelecimento de ensino.

#### Artigo 20.º

##### Docentes com trabalho a tempo parcial

1- No caso de docentes com trabalho a tempo parcial, as componentes letiva e não letiva são reduzidas proporcionalmente.

2- A retribuição é calculada nos termos do número 5 do artigo 39.º

3- A pedido do docente o contrato poderá ser convertido em contrato a tempo parcial.

#### Artigo 21.º

##### Fixação do horário de trabalho

1- Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e da presente convenção.

2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 29.º

4- A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

#### Artigo 22.º

##### Regras quanto à elaboração do horário letivo dos docentes

1- A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

2- Para os trabalhadores adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado entre as partes um horário móvel segundo as necessidades do estabelecimento.

#### Artigo 23.º

##### Adaptabilidade

1- O empregador e o trabalhador podem, por acordo e nos termos da lei, definir o período normal de trabalho em termos médios.

2- O acordo referido no número anterior pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se aceitação por parte do trabalhador que a ele não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.

3- A entidade patronal pode aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa ou secção do estabelecimento de ensino caso, pelo menos, 60 % desses trabalhadores sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha desta convenção como aplicável.

4- Caso a proposta a que se refere o número 2 seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa ou secção, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

5- No conceito de equipa ou secção incluem-se os docentes, por nível de ensino em que leccionam.

#### Artigo 24.º

##### Banco de horas

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e cinco semanais, tendo o acréscimo por limite 155 horas por ano.

2- O disposto no número um só é aplicável aos docentes

em situação de visita de estudo, actividades artísticas, festas ou culturais e actividades relacionadas com a componente prática dos cursos profissionais que tenham que ser desenvolvidas em regime pós-laboral.

3- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou aumento do período de férias, nos termos a definir pela entidade patronal.

4- O empregador, salvo situações imprevistas, deve comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias a necessidade de prestação de trabalho.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá ser gozada, nos períodos de interrupção letiva, em dia(s) ou meios dias, por iniciativa do trabalhador, ou, em qualquer altura do ano escolar, por decisão da entidade patronal, devendo qualquer deles informar o outro da utilização dessa redução com a antecedência mínima de 15 dias.

6- Quando, até 31 de agosto de cada ano, não tiver havido compensação do trabalho prestado em acréscimo a partir de 1 de setembro do ano anterior através de redução equivalente do tempo de trabalho ou do aumento do período de férias, o trabalhador tem direito ao pagamento em dinheiro do trabalho prestado em acréscimo.

#### Artigo 25.º

##### Intervalos de descanso

1- Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2- Sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número um não poderão ser inferiores a 60 minutos nem superiores a 120 minutos em cada um dos períodos do dia.

3- O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

#### Artigo 26.º

##### Trabalho suplementar

1- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4- A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes coletivos compatíveis com o horário.

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respetivo custo.

#### Artigo 27.º

##### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as vinte e uma horas de um dia e as sete do dia imediato.

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

#### Artigo 28.º

##### Descanso semanal

1- A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2- Nos estabelecimentos de ensino com atividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3- Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo setor, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão, sempre que possível, ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

#### Artigo 29.º

##### Férias - Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil, nos termos da lei.

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

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

4- A duração do período de férias é aumentada em mais dois dias úteis nas seguintes situações:

a) Trabalhadores com portadores de deficiência até aos dezoito anos de idade;

b) Trabalhadores com mais de cinquenta anos de idade e avaliação mínima de quatro;

c) Trabalhadores com menos de cinquenta anos de idade e avaliação de desempenho de cinco.

5- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

6- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.



7- Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de maio e 31 de outubro, assim como nos períodos de interrupção das atividades letivas.

#### Artigo 30.º

##### **Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo**

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Artigo 31.º

##### **Impedimentos prolongados**

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3- Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

#### Artigo 32.º

##### **Férias e impedimentos prolongados**

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Artigo 33.º

##### **Feriados**

Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, observa-se ainda o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento.

#### Artigo 34.º

##### **Licença sem retribuição**

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

2- A licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição.

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

5- No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

6- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

7- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

8- A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção ou chefia ou de pessoal altamente qualificado não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

9- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

#### Artigo 35.º

##### **Faltas - Definição**

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

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que se

perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeitos do disposto no número anterior.

4- Relativamente aos trabalhadores docentes, com exceção dos educadores de infância e docentes do 1.º ciclo, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas letivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no número 2 do artigo 38.º, caso essas horas letivas não sejam repostas.

5- Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora letiva corresponde a um tempo letivo, exceto no caso de tempos letivos superiores a uma hora, caso em que a falta corresponde a falta a duas horas letivas.

6- Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem.

7- É considerada falta a um dia de trabalho, a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

8- A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos letivos.

9- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

10- A pedido do trabalhador, a entidade patronal poderá substituir os dias de faltas por férias.

#### Artigo 36.º

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas são as previstas na lei.

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

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

a) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;

c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam consideradas justificadas quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4- Durante o período de ausência por doença ou parentalidade do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

5- Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador ou por via informática caso esse

meio esteja implementado na escola.

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

7- As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, com a antecedência mínima de cinco dias.

8- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.

9- O não cumprimento no disposto nos números 7 e 8 deste artigo torna as faltas injustificadas.

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

11- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

#### Artigo 37.º

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

5- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano.

6- Excetuam-se do disposto no número quatro os docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e os de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos letivos não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

## Artigo 38.º

### Retribuição

1- Considera-se retribuição, a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- A retribuição deverá ser paga no último dia útil do mês a que respeite e ser de valor não inferior à remuneração mínima estabelecida nas tabelas remuneratórias e cláusulas constantes do presente contrato.

3- A retribuição mensal dos trabalhadores com funções docentes é o que consta das respetivas tabelas e corresponde à remuneração do seu período normal de trabalho semanal.

4- Quando a componente letiva for superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o seguinte valor:

$$(R_m / 22) * n$$

em que:

$R_m$  = retribuição mensal

$n$  = número de horas superiores a 22

5- Quando a componente letiva for inferior a 22 horas, à retribuição mensal diminui-se o seguinte valor:

$$(R_m / 22) * n$$

em que:

$R_m$  = retribuição mensal

$n$  = número de horas inferiores a 22

## Artigo 39.º

### Retribuição em situações excecionais

1- Os valores constantes das tabelas salariais do anexo III podem ser reduzidos até 15 %, com carácter excecional e temporário, caso se verifique no estabelecimento de ensino uma situação de dificuldade económica comprovada.

2- O estabelecimento de ensino que evoque a situação prevista no número anterior apenas o poderá fazer desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes situações:

a) Tenham uma frequência inferior a 75 alunos, no caso de estabelecimentos de ensino com um ou dois níveis de ensino ou 150 alunos no caso de estabelecimentos de ensino com três ou mais níveis de ensino;

b) O número de alunos médio por turma seja inferior a 15 alunos;

c) Pratiquem anuidades ou recebam financiamento que impliquem um valor de receita inferior ao valor estabelecido para a oferta financiada pelo Estado, consoante a modalidade de ensino em causa.

3- Quando as receitas do estabelecimento de ensino implicarem um valor médio por turma inferior a 65 % do valor do financiamento por turma definido pelo Estado para o contrato de associação, o estabelecimento poderá aplicar a tabela IV, enquanto se mantiver essa situação.

4- O disposto no número anterior não implica a diminuição da remuneração dos docentes que se encontrem em nível de valor mais elevado ao do respectivo nível da tabela IV.

5- Finda a situação que deu origem à aplicação do número três, os docentes são reclassificados na tabela de origem,

contando-se todo o tempo de serviço decorrido.

6- O disposto no número três não é aplicável aos docentes das categorias K e P, nem aos docentes que virem o seu horário de trabalho diminuído de acordo com o previsto no número 5 do artigo 17.º e cuja remuneração tenha sofrido uma diminuição igual ou superior a 15 %.

## Artigo 40.º

### Cálculo da retribuição horária e diária

1- Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = (12 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{período normal de trabalho semanal})$$

2- Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária} = \text{retribuição mensal} / 30$$

3- Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária útil} = R_h \times (\text{período normal de trabalho semanal} / 5)$$

## Artigo 41.º

### Remunerações do trabalho suplementar e descanso compensatório

O trabalho suplementar rege-se pelo disposto no código do trabalho.

## Artigo 42.º

### Retribuição do trabalho noturno

1- As horas de trabalho prestado em regime de trabalho noturno serão pagas com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode, com o acordo do trabalhador, ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho.

3- No caso da leccionação em cursos de horário nocturno, pode a entidade empregadora optar, em vez de pagar o acréscimo previsto no número 1, efectuar uma redução de atribuição de horas letivas não inferior a 25 %.

## Artigo 43.º

### Deslocações entre pólos

1- Salvo acordo em contrário, quando o trabalho for prestado em diversos pólos ou estabelecimentos de ensino propriedade da entidade empregadora, o transporte entre pólos ou estabelecimentos, quando superior a 12 quilómetros, será pago pelo excesso a partir do 8.º quilómetro.

2- Salvo acordo em contrário, as deslocações de casa para pólo ou estabelecimento que não aquele onde o trabalhador exerce a sua actividade habitual, o aumento de distância percorrida será pago.

3- O pagamento das deslocações previstas nos números anteriores, quando efectuadas em veículo próprio do trabalhador, será efectuado ao valor de 0,26 € por quilómetro.

Artigo 44.º

**Subsídios - Generalidades**

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 45.º

**Subsídios de refeição**

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 4,77 €, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2- Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Artigo 46.º

**Retribuição das férias**

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

2- Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efetivo.

3- O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

4- O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

5- Qualquer dispensa da prestação de trabalho ou aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Artigo 47.º

**Subsídio de Natal**

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2- No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Artigo 48.º

**Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

1- Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias, para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada, enquanto tal exercício se mantiver

2- O trabalhador pode ser contratado para exercer funções inerentes a diversas categorias, sendo a retribuição correspondente a cada uma, na respetiva proporção.

Artigo 49.º

**Trabalhadores estudantes**

O regime do trabalhador estudante é o previsto na lei geral.

Artigo 50.º

**Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode cessar, nos termos da lei, por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

Artigo 51.º

**Casos especiais de caducidade**

1- O contrato caduca no termo da Autorização Provisória de Lecionação ou similar concedida pelo Ministério da Educação para o respetivo ano letivo.

2- No termo do ano escolar para que foi concedida a autorização de acumulação de funções docentes públicas com funções privadas, cessa igualmente por caducidade o contrato de trabalho celebrado.

3- A caducidade prevista no número anterior não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.

4- À contratação de trabalhadores reformados ou aposentados aplica-se o regime legal de conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos.

Artigo 52.º

**Processos disciplinares**

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

Artigo 53.º

**Previdência - Princípios gerais**

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 54.º

**Subsídio de doença**

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respetiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.



#### Artigo 55.º

##### Invalidez

No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

#### Artigo 56.º

##### Seguros

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respetiva.

#### Artigo 57.º

##### Direito à atividade sindical no estabelecimento

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais, comissões intersindicais do estabelecimento e membros da direção sindical.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3- Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4- Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

#### Artigo 58.º

##### Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 59.º é o seguinte:

a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6.

2- Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 64.º

#### Artigo 59.º

##### Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respetivamente.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com antecedência de vinte e quatro horas, exceto em situações imprevistas.

4- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, ou de quarenta e oito dias acumulados por ano que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

6- Quando pretendam exercer o direito previsto número 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

#### Artigo 60.º

##### Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos respetivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, do delegado da comissão sindical ou intersindical ou da direção sindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nos pontos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respetiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que aquelas se efetuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respetiva convocatória.

4- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patro-

nal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5- As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

#### Artigo 61.º

##### Cedência de instalações

1- Nos estabelecimentos com cem ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

2- Nos estabelecimentos com menos de cem trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

#### Artigo 62.º

##### Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2- Para os membros das direções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos sindicatos.

3- Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respetivas atividades sindicais.

#### Artigo 63.º

##### Quotização sindical

1- Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efetuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respetivas até ao dia 10 de cada mês.

2- Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respetivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respetiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

#### Artigo 64.º

##### Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

#### Artigo 65.º

##### Constituição da comissão paritária

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo será sempre designado um substituto.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessário, os quais não terão direito a voto.

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

#### Artigo 66.º

##### Competência da comissão paritária

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas pro-fissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção, nomeadamente quanto à aplicação do artigo 39.º-A;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

2- As decisões da comissão paritária referentes à aplicação do artigo 39.º-A serão tomadas no prazo máximo de 15 dias úteis, tendo as partes de fornecer à comissão os elementos que forem necessários para a análise da situação.

#### Artigo 67.º

##### Funcionamento da comissão paritária

1- A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2- Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4- As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.



5- As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

#### Artigo 68.º

##### Transmissão e extinção do estabelecimento

1- O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes.

2- Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

3- Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respetivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de receção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

6- No caso de o estabelecimento cessar a sua atividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja atividade haja cessado.

7- Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respetivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

#### Artigo 69.º

##### Desburocratização, simplificação e proteção de dados pessoais

1- Na organização do trabalho, a entidade empregadora deverá aplicar os princípios da desburocratização e simplificação.

2- Em cumprimento do disposto no número anterior, deverá ser privilegiada a utilização de meios telemáticos para a realização de reuniões em comunicação síncrona ou assíncrona, nomeadamente e entre outros, conselhos de turma, reuniões de avaliação, reuniões de grupo ou departamento.

3- As atas e deliberações tomadas deverão ser reduzidas a escrito, aprovadas por meio electrónico, assinadas pelo coordenador da reunião e distribuídas, electronicamente, por todos os participantes.

4- Deverá também ser privilegiada a comunicação por meios digitais e a adoção de metodologias de trabalho *paperless*.

5- A entidade empregadora dará cumprimento integral ao Regulamento Geral de Proteção de Dados.

#### Artigo 70.º

##### Disposições transitórias

1- Com a entrada em vigor da presente convenção, os docentes que leccionam em escola profissional são classificados no início do 1.º nível da tabela respetiva com as seguintes adaptações:

a) As remunerações superiores ao valor máximo da tabela ficam nesse valor para os docentes que já adquiriram esse direito;

b) Os docentes cuja remuneração atual seja superior à remuneração de início de carreira da respetiva tabela mantêm a remuneração atual até que, por força da sua progressão, a remuneração de tabela seja superior.

2- Quando o docente aufrir remuneração superior a 1750 € ou tenha 25 ou mais anos de serviço, é classificado no início do 2.º nível da tabela II ou III, respetivamente.

3- Os docentes que leccionam em estabelecimento de ensino particular e cooperativo e cujas relações laborais são regidas pelo contrato colectivo celebrado entre a AEEP e a FNE e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015, ou pelo contrato colectivo celebrado entre a AEEP e o SPLIU publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015, e que são sindicalizados na SIPE, são classificados na tabela e nível correspondente à tabela e nível em que estavam classificados neste contrato coletivo.

4- O disposto no artigo 43.º só se aplica aos contratos de trabalho celebrados após a entrada em vigor do presente CCT, mantendo-se para os restantes as condições em vigor nesta data.

5- Os aumentos remuneratórios não se aplicam em casos de processo de extinção de posto de trabalho ou de despedimento colectivo iniciados até 1 de outubro de 2018.

#### Artigo 71.º

##### Disposições especiais

O disposto no número 5 do artigo 7.º não é aplicável aos docentes que leccionem em cursos profissionais em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo que perderam o contrato de associação e cuja receita se enquadra no previsto no número 3 do artigo 39.º, podendo ser-lhes aplicável o disposto no número 3 do artigo 39.º, podendo ser-lhes aplicável o disposto no número 3 do artigo 39.º.

posto nos números 1 e 2 do artigo 70.º e o número 4 do artigo 7.º até ao final do ano lectivo 2019/2020.

## ANEXO I

### Regulamento de Avaliação de Desempenho

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

1- O presente Regulamento de Avaliação de Desempenho aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.

2- A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato coletivo de trabalho.

3- Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4- O presente Regulamento de Avaliação de Desempenho não é aplicável ao exercício da função de direção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

5- Quando o estabelecimento de ensino desenvolver um modelo de avaliação do desempenho próprio, aprovado pelo conselho pedagógico ou órgão equivalente, ouvidos os docentes, esse modelo poderá substituir o constante do presente regulamento após comunicação do mesmo às partes contratantes do presente instrumento de regulamentação colectiva do trabalho.

#### Artigo 2.º

##### Princípios

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2- A avaliação de desempenho tem como referência o projeto educativo do respetivo estabelecimento de ensino.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se, consoante seja definido pela direcção pedagógica do estabelecimento de ensino, anualmente ou no final de cada nível salarial, e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado que releve para efeitos de progressão na carreira.

#### Artigo 4.º

##### Objeto

1- São objeto de avaliação três domínios de competências do docente: (i) competências para lecionar, (ii) competências profissionais e de conduta e (iii) competências sociais e de relacionamento.

2- No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3- Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

#### Artigo 5.º

##### Resultado da avaliação

1- O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

– A cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;

– É calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;

– O valor da média é arredondado à unidade;

– Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho Insuficiente; 3 = nível de desempenho Suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho Bom.

#### Artigo 6.º

##### Sujeitos

1- A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direcção pedagógica do respetivo estabelecimento de ensino.

2- O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação constituída por três elementos.

3- Integram a comissão de avaliação o diretor pedagógico e dois docentes com funções de coordenação no estabelecimento de ensino, podendo também integrar comissão personalidade de reconhecido mérito indicada pela direcção pedagógica.

4- Os elementos que integram a comissão de avaliação são avaliados pelo diretor pedagógico.

5- É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela direcção pedagógica.

#### Artigo 7.º

##### Procedimentos de avaliação

1- Nos primeiros trinta dias do 3.º período letivo do ano em avaliação ou do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra, consoante o âmbito temporal adoptado nos termos do artigo 3.º, deve entregar à direcção pedagógica do estabelecimento a sua autoavaliação, realizada nos termos do presente regulamento.

2- A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de autoavaliação implica, para efeitos de progressão na

carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano letivo em curso.

3- No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a autoavaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

- a) Planificações letivas;
- b) Aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente que tenham sido assistidas;
- c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;
- d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;
- e) Formação realizada;
- f) Assiduidade e pontualidade.

4- Até ao dia 30 de junho subsequente à data referida no número 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respetiva fundamentação.

5- A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

6- Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

7- O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de 5 dias após a decisão referida no número anterior.

8- Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da autoavaliação realizada pelo docente, deverá a direção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objetivos formativos.

#### Artigo 8.º

##### Efeitos da avaliação

1- O período em avaliação que tenha sido avaliado como Bom releva para progressão na carreira.

2- No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como Suficiente.

#### Artigo 9.º

##### Recursos

1- Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a Bom na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respetivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3- As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respetivos fundamentos.

4- A notificação referida no número 2 deverá ser efetuada

no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efetivo.

5- A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6- No prazo de 5 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7- Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8- Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9- Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

#### Artigo 10.º

##### Questões finais e transitórias

1- O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

2- Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

##### A - Escala

###### 1- Inadequado

Muito pouco desenvolvido.

Os aspetos fundamentais da competência não são demonstrados.

Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspetos básicos, treino prático e acompanhamento.

###### 2- Pouco adequado

Alguns aspetos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente.

Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.

###### 3- Adequado

Desenvolvido.

Corresponde, em termos globais, às exigências da competência.

Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas exceções, nalguns aspetos secundários.

Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.

###### 4- Muito adequado

Muito desenvolvido.

Corresponde aos indicadores da competência, com raras exceções, nalguns aspetos secundários.

###### 5- Excelente

Plenamente desenvolvido.

Corresponde, sem exceção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

**B - Domínios e ordens de competências**

Domínio - Competências para lecionar

Ordens de competências:

- 1- Conhecimentos científicos e didáticos.
- 2- Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos.
- 3- Plasticidade (Flexibilidade e capacidade de adaptação).
- 4- Identificação e vivência do projeto educativo.
- 5- Comunicação.
- 6- Planeamento.
- 7- Procura de informação e atualização de conhecimentos.
- 8- Avaliação.

Domínio - Competências profissionais e de conduta

Ordens de competências:

- 1- Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas

Domínio - Competências sociais e de relacionamento

Ordens de competências:

- 1- Relação com os alunos e encarregados de educação.
- 2- Envolvimento com a comunidade educativa.

Domínio - Competências de gestão

Ordens de competências:

- 1- Liderança.
- 2- Motivação.
- 3- Delegação.
- 4- Planeamento e controlo.
- 5- Estratégia.
- 6- Gestão da inovação.

Grelhas de avaliação de desempenho		
Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências para lecionar	1. Conhecimentos científicos e didáticos	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Evidencia o conhecimento das matérias</li><li>2. Explica com clareza as áreas do seu domínio científico</li><li>3. Apresenta informação (científica) precisa e atualizada</li><li>4. Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afetivo e social do aluno</li><li>5. Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação</li></ol>
	2. Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Apoia os alunos na aquisição de novas competências</li><li>2. Motiva os alunos para a melhoria</li><li>3. Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências</li><li>4. Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem</li><li>5. Promove a autoestima do aluno, com reforço positivo</li><li>6. Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação</li></ol>
	3. Plasticidade (Flexibilidade e capacidade de adaptação)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos</li><li>2. Quando seleciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver</li><li>3. Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação)</li><li>4. Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos</li><li>5. Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos</li></ol>
	4. Identificação e vivência do projeto educativo	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada</li><li>2. Estimula a aquisição dos valores propostos no projeto educativo da escola</li></ol>
	5. Comunicação	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa</li><li>2. Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa</li><li>3. Promove, no âmbito, da sua área disciplinar o bom uso da língua</li><li>4. Promove competências eficazes de comunicação</li></ol>

	6. Planeamento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas</li> <li>2. Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objetivos propostos</li> <li>3. Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo</li> <li>4. Planifica adequadamente os temas das aulas</li> <li>5. Planifica adequadamente as aulas</li> <li>6. Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos</li> <li>7. Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar</li> </ol>
	7. Procura de informação e atualização de conhecimentos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem</li> <li>2. Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação, pelos alunos</li> <li>3. Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais</li> <li>4. Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação</li> <li>5. Participa em ações de formação propostas pela escola</li> </ol>
	8. Avaliação	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alinha as estratégias de avaliação com os objetivos de aprendizagem</li> <li>2. Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente</li> <li>3. Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazo</li> <li>4. Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação</li> <li>5. Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno</li> <li>6. Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as exceções de aprendizagem são correspondidas</li> <li>7. Integra a autoavaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno</li> </ol>
Competências profissionais e de conduta	1. Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas</li> <li>2. Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola</li> <li>3. Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.)</li> <li>4. Toma a iniciativa de criar atividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola</li> <li>5. Participa em atividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola</li> </ol>
Competências sociais e de relacionamento	1. Relação com os alunos e encarregados de educação	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas</li> <li>2. Promove, entre os alunos, interações educadas e respeitadas</li> <li>3. Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos</li> <li>4. Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos</li> <li>5. Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos.</li> <li>6. Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes</li> <li>7. Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação</li> <li>8. Promove um ambiente disciplinado</li> </ol>

		<p>9. Promove o compromisso efetivo dos Encarregados de Educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos</p> <p>10. Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adotando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno</p>
	2. Envolvimento com a comunidade educativa	<p>1. Demonstra estar integrado na comunidade educativa</p> <p>2. Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa)</p> <p>3. Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado</p> <p>4. Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola</p>
Competências de gestão - nas situações previstas no número 2 do artigo 4.º do anexo I	1. Liderança	<p>1. Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores</p> <p>2. Favorece a autonomia progressiva do colaborador</p> <p>3. Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão</p> <p>4. É um exemplo de comportamento profissional para a equipa</p> <p>5. No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos, encarregados de educação</p>
	2. Motivação	<p>1. Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita</p> <p>2. Elogia com clareza e de modo proporcionado</p> <p>3. Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores</p>
	3. Delegação	<p>1. Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado</p> <p>2. Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores</p> <p>3. Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objetivo final</p> <p>4. Responsabiliza os delegados pelos resultados das tarefas atribuídas</p> <p>5. Controla em grau adequado</p>
	4. Planeamento e controlo	<p>1. Elabora planos, documentados, para as principais atividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais</p> <p>2. Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e sub-objetivos, e pontos de controlo das atividades em momentos-chave</p>
	5. Estratégia	<p>1. Formula uma visão estratégica positiva e motivante</p> <p>2. Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão</p> <p>3. Promove processos, atividades e estilos de atuação coerentes com a visão</p> <p>4. O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão</p> <p>5. A sua ação é um exemplo de coerência com a visão</p> <p>6. Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade</p>



	7. Reconhecimento	1. Reconhece boas práticas 2. Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras)
	8. Gestão da inovação	1. Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação 2. Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação 3. Reconhece e elogia em ocasiões públicas ações de inovação 4. Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos
	9. Avaliação	1. Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados 2. Garante a implementação de ações de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação 3. Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras ações) a avaliação de todo o processo de gestão

ANEXO II

Definição de Profissões e categorias profissionais

Trabalhadores docentes

*Educador de infância* - É o trabalhador com habilitação específica que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afetivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma ação educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação e Ciência para o exercício das funções atrás descritas, desde que efetivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

*Professor* - É o trabalhador que exerce a atividade docente em estabelecimento de ensino particular e cooperativo ou escola profissional.

*Formador* - É o trabalhador que exerce a actividade docente maioritariamente na área técnica do currículo do ensino profissional.

ANEXO III

Tabelas salariais

Docentes e formadores

Tabela A - Docentes profissionalizados com grau superior (fora da tabela II)

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 152,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 416,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		

10 anos	A6	1 525,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 768,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	1 960,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	A3	2 111,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	A2	2 408,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	A2	2 408,00 €
36 anos		
37 anos	A1	3 053,00 €

Tabela II - Docentes no ensino profissional

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	II.1	1 200 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos		

8 anos	II.2	1 500 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	II.3	2 000 €
16 anos ou mais		

Tabela III - Formadores no ensino profissional

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	III.1	1 100 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	III.2	1 300 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	III.3	1 800 €
16 anos ou mais		

Tabela IV - Artigo 39.º

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	IV.1	1 100 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos		

8 anos	IV.2	1 300 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos ou mais	IV.3	1 800€

Tabela K - Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	974,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 098,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 154,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 226,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 409,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		

26 anos	K3	1 504,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	K2	1 653,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	1 960,00 €

Tabela P - Docentes de actividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	909,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	960,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 010,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 061,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	P4	1 111,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		

26 anos	P3	1 162,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos	P2	1 212,00 €
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos	P1	1 263,00 €
37 anos		

Depositado em 29 de janeiro de 2019, a fl. 80 do livro n.º 12, com o n.º 20/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados - Alteração salarial e outras**

**Cláusulas e tabelas salariais 2018/2019**

Nos termos do artigo 2.º, número 2 do CCT celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e Outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2017, as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm a vigência mínima de um ano, pelo que as partes acordam o seguinte:

Revisão, com efeitos a partir de 1 de setembro de 2018, das tabelas salariais do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47 de 22 de dezembro de 2017.

Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 2021 (dois mil e vinte e um) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

As cláusulas alteradas e as tabelas salariais substituem as constantes do contrato coletivo de trabalho celebrado entre Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47 de 22 de dezembro de 2017, do qual passam a fazer parte integrante.

Assinado em Lisboa, a 18 de dezembro de 2018.

Pela Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e em representação das seguintes associações suas

associadas:

AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo.

ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais.

*João Alvarenga*, mandatário com poderes para o ato.

Pela ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados:

*Maria João Dias Gonçalves*, mandatária com poderes para o ato.

**Alterações ao clausulado**

**Artigo 4.º**

**Deveres dos trabalhadores**

(...)

u) Cumprir o regulamento interno do estabelecimento de ensino, nomeadamente quanto à protecção de dados pessoais dos alunos, encarregados de educação e demais membros da comunidade educativa.

**Artigo 10.º**

**Contagem de tempo de serviço**

(...)

4- No caso dos docentes do ensino artístico especializado com horário incompleto por motivo que não lhes seja imputável, o tempo de serviço prestado em simultâneo noutros estabelecimentos do ensino artístico especializado, e que tenha sido devidamente autorizado pelo estabelecimento de ensino, é contabilizado para efeitos de contagem de tempo de serviço para progressão no estabelecimento de ensino na pendência da relação laboral.

**Artigo 70.º**

**Disposições transitórias**

(...)

9- Os aumentos remuneratórios não se aplicam em casos de processo de extinção de posto de trabalho ou de despedimento colectivo iniciados até 1 de outubro de 2018.

**Tabelas salariais**

**Docentes e formadores**

Tabela A - Docentes profissionalizados com grau superior (fora da tabela II)

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 152,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		

5 anos	A7	1 416,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	A6	1 525,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 768,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	1 960,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	A3	2 111,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	A2	2 408,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	A1	3 053,00 €
36 anos		
37 anos		

(...)

Tabela K - Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	974,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 098,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 154,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 226,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 409,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		

26 anos	K3	1 504,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	K2	1 653,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	1 960,00 €

Tabela P - Docentes de actividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	909,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	960,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 010,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 061,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	P4	1 111,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		

26 anos	P3	1 162,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	P2	1 212,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	P1	1 263,00 €

Depositado em 22 de janeiro de 2019, a fl. 79 do livro n.º 12, com o n.º 17/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU - Alteração salarial e outras**

**Cláusulas e tabelas salariais 2018/2019**

Nos termos do artigo 2.º, número 2 do CCT celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2017, as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm a vigência mínima de um ano, pelo que as partes acordam o seguinte:

Revisão, com efeitos a partir de 1 de setembro de 2018, das tabelas salariais do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2017.

Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 2500 (dois mil e quinhentos) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

As cláusulas alteradas e as tabelas salariais substituem as constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e



o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40 de 29 de outubro de 2017, do qual passam a fazer parte integrante.

Assinado em Lisboa, a 18 de dezembro de 2018.

Pela Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e em representação das seguintes associações suas associadas:

AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo.

ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais:

João Alvarenga, mandatário com poderes para o ato.

Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU:

Daniel Augusto Melo Rosa, mandatário com poderes para o ato

Alterações ao clausulado

Artigo 4.º

Deveres dos trabalhadores

(...)

u) Cumprir o regulamento interno do estabelecimento de ensino, nomeadamente quanto à protecção de dados pessoais dos alunos, encarregados de educação e demais membros da comunidade educativa.

Artigo 10.º

Contagem de tempo de serviço

(...)

4- No caso dos docentes do ensino artístico especializado com horário incompleto por motivo que não lhes seja imputável, o tempo de serviço prestado em simultâneo noutros estabelecimentos do ensino artístico especializado, e que tenha sido devidamente autorizado pelo estabelecimento de ensino, é contabilizado para efeitos de contagem de tempo de serviço para progressão no estabelecimento de ensino na pendência da relação laboral.

Artigo 70.º

Disposições transitórias

(...)

9- Os aumentos remuneratórios não se aplicam em casos de processo de extinção de posto de trabalho ou de despedimento colectivo iniciados até 1 de outubro de 2018.

Tabelas salariais

Docentes e formadores

Tabela A - Docentes profissionalizados com grau superior (fora da tabela II)

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 152,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 416,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	A6	1 525,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 768,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	1 960,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	A3	2 111,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	A2	2 408,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	A1	3 053,00€
36 anos		
37 anos		

(...)

Tabela K - Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	974,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 098,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 154,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 226,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 409,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	K3	1 504,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		

32 anos	K2	1 653,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	1 960,00 €

Tabela P - Docentes de actividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	909,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	960,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 010,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 061,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	P4	1 111,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	P3	1 162,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		

32 anos	P2	1 212,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	P1	1 263,00 €

Depositado em 18 de janeiro de 2019, a fl. 79 do livro n.º 12, com o n.º 12/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros**

**CAPÍTULO I**

**Vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Âmbito pessoal e geográfico)**

1- O presente acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga, por um lado, as empresas subscritoras e, por outro lado, os trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho representados pelos sindicatos subscritores.

2- O presente ACT é também aplicável aos ex-trabalhadores da empresa cujos contratos de trabalho cessaram, por reforma ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

3- São empresas subscritoras do presente ACT a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA, a Multicare - Seguros de Saúde, SA, a Fidelidade Assistência - Companhia de Seguros, SA, a Via Directa - Companhia de Seguros, SA e a Companhia Portuguesa de Resseguros, SA, doravante «empresas subscritoras», com um universo de 3496 trabalhadores, que desenvolvem atividade no setor segurador.

4- O presente ACT aplica-se aos estabelecimentos das empresas subscritoras sítos em território nacional.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência)**

1- O presente ACT entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego* e vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de 2 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, o subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período para eles expressamente acordado.

3- A denúncia do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente ACT, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial global.

4- A mera proposta de revisão do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente ACT, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Cessação)**

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

2- A falta de adesão à arbitragem voluntária por parte de empresa subscritora mantém em vigor o ACT 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 empresa.

3- 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 o prazo de 18 meses.

4- A não realização da arbitragem ou o seu atraso por causa imputável ao sindicato requerente ou requerido, designadamente a omissão de indicação atempada do respetivo árbitro de parte, não suspende ou interrompe a contagem do prazo previsto no número anterior e a consequente cessação do ACT.

5- Após a caducidade do presente ACT e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos já produzidos por este ACT nos contratos de trabalho no que respeita a retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição.

6- Em caso de cessação do presente ACT manter-se-ão ainda, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

a) Duração e organização do tempo de trabalho (cláusulas 4.<sup>a</sup> e 5.<sup>a</sup>);

b) Subsídio de refeição (cláusula 26.<sup>a</sup>);

c) Benefícios de carreira e benefícios optativos de carreira (cláusulas 32.<sup>a</sup> a 34.<sup>a</sup> e 65.<sup>a</sup> a 68.<sup>a</sup>);

d) Duração das férias (cláusula 37.<sup>a</sup>);

e) Dispensas de Natal e de Páscoa (cláusula 40.<sup>a</sup>);

f) Complemento de subsídio de doença (cláusula 43.<sup>a</sup>);

g) Seguros de saúde e vida (cláusulas 46.<sup>a</sup> e 47.<sup>a</sup>); e

h) Plano de pensões (cláusulas 55.<sup>a</sup> a 57.<sup>a</sup>).

## CAPÍTULO II

### Horários

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Duração do trabalho)

A duração do tempo de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente a trabalho por turnos, e, no omissio, o estabelecido na lei.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Organização de horários)

Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem excedam mais do que 7 horas diárias, exceto quanto às horas de início e termo para a realização de trabalho em regime de turnos, de horário flexível e de horário fixo específico, considerando-se como trabalho noturno, nesses casos, o que for cumprido, total ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Tipos de horários)

1- Os tipos de horários praticáveis são, entre outros, os seguintes:

a) Horário fixo genérico - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixas e se compreendem entre as 8h45 e as 12h45 e as 13h45 e as 16h45;

b) Horário fixo específico - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixas mas diferem das previstas no horário fixo genérico;

c) Horário flexível - aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador, desde que não fique comprometido o normal funcionamento dos serviços.

Este horário flexível não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento da empresa à prestação de trabalho suplementar ou trabalho noturno, exceto se, enquanto tal, for solicitado pela empresa;

d) 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.

2- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, salvo o disposto no número seguinte.

3- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em 30 minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

4- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de sa-

ída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a 30 minutos.

5- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de 2 horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

6- A definição e alteração dos horários de trabalho com carácter geral deverão ser comunicadas, por escrito, às estruturas representativas dos trabalhadores, nos termos da lei.

7- A empresa poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente o previsto no anexo II, o qual faz parte integrante do presente ACT.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Tolerância para atrasos)

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço, na primeira e/ou na segunda entradas, com um atraso até 15 minutos diários, que compensará total e obrigatoriamente no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte, com um limite agregado de 75 minutos de atraso por mês.

2- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível ou aos trabalhadores integrados no regime de isenção de horário de trabalho ou no regime de turnos.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores enquadrados nos grupos organizacionais executivos, gestores/especialistas, coordenadores/técnicos e Assistentes previstos na cláusula 23.<sup>a</sup>

2- A atribuição de isenção de horário de trabalho carece de parecer favorável da área responsável pela gestão de recursos humanos, sob proposta da direção onde o trabalhador se integra.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 29.<sup>a</sup>

4- A isenção de horário não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário, ressalvadas as exceções previstas na lei.

5- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1- A prestação de trabalho em regime de turnos rege-se

pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pela empresa, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores em regime de turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar após 5 dias de trabalho consecutivos.

4- A empresa assegurará que os descansos semanais sejam gozados em dias consecutivos.

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

6- Só se considerará mudança de turno e, portanto sujeita ao regime de turnos rotativos, a integração num período normal de trabalho diário cuja hora de início difira em quatro ou mais horas da hora de início observada no primeiro dia de trabalho do turno em curso.

7- A empresa assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham o descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada quadrimestre.

8- A empresa procurará ainda assegurar que os trabalhadores em regime de turnos tenham o descanso semanal ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas, sempre que tal não prejudique e seja compatível com o normal funcionamento de todos os serviços.

9- Os trabalhadores que tenham sido expressamente contratados para a prestação de trabalho normal aos sábados, domingos ou dias feriados ou que nisso consentam não beneficiarão do regime previsto no anterior número 7.

10- Os trabalhadores em regime de turnos terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- A prestação de trabalho suplementar está sujeita aos pressupostos e condições previstos na lei.

2- O trabalho suplementar para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho está sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano civil, mas a partir das 150 horas anuais a prestação de trabalho suplementar dependerá de aceitação do trabalhador.

3- O descanso compensatório é marcado por acordo entre o trabalhador e a empresa ou, na falta deste, pela empresa.

4- O trabalho suplementar é remunerado nos termos previstos na cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral)

A empresa regulará a utilização de ferramentas digitais no âmbito da relação laboral a fim de salvaguardar o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACT e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente períodos de descanso entre jornadas, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados, mas tendo também em consideração a salvaguarda de exigências de funcionamento da empresa, a existência de regimes especiais acordados com os trabalhadores nos termos da lei ou deste ACT, ou a natureza das suas funções.

## CAPÍTULO III

### Mobilidade

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Mobilidade geográfica)

1- A empresa pode transferir justificadamente qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado na mesma área metropolitana, desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 60 quilómetros sobre a que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho ou, quando esta não esteja constituída, no mesmo município ou municípios contíguos.

2- Para além das situações previstas no número anterior, a empresa pode também transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 40 quilómetros sobre a que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

3- A empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

4- A empresa pode, ainda, nos termos previstos na lei, 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, sem prejuízo dos direitos do trabalhador, designadamente o de ser compensado pelas despesas resultantes da transferência, quando a mesma não se efetive a seu pedido, e o de resolver o contrato, nos termos e com os fundamentos legais aplicáveis.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Mobilidade funcional)

1- A empresa pode, quando motivos relacionados com a sua atividade o exijam, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao seu grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 meses, podendo ser renovada enquanto se mantiverem os motivos da empresa que motivaram a alteração, até ao limite de 1 ano.

3- No caso de alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador, sempre que necessário, formação profissional 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 6 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efetiva e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

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

6- A alteração definitiva de funções que implique mudança de categoria só pode ser efetuada para categoria superior, salvo nos casos previstos na lei.

7- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador e serão precedidas de audição dos respetivos delegados sindicais, ou na sua ausência, do respetivo sindicato, relativamente a trabalhadores sindicalizados.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a 6 meses, com possibilidade de renovação até ao limite de 1 ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do Governo ou entidades públicas, fundamentada em interesse público, ou requisição pelos Sindicatos subscritores.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Transferência por motivo de saúde)

1- Sem prejuízo do previsto na lei, 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- O trabalhador transferido manterá o nível de remunera-

ção correspondente à categoria da qual é transferido.

3- 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 trabalhador, outro pela empresa e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por indicação da Ordem dos Médicos ou do Serviço Nacional de Saúde.

4- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e à existência na empresa de um posto de trabalho disponível compatível, em cuja procura a empresa desenvolverá os seus melhores esforços.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Teletrabalho)

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

2- O contrato a celebrar entre as partes conterá obrigatoriamente a definição da atividade a prestar, categoria profissional e retribuição, de acordo com o previsto no presente ACT, e a identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

3- O período normal de trabalho é regulado nos termos do presente ACT.

4- Ao trabalhador em regime de teletrabalho são aplicáveis todos os direitos constantes no presente ACT, com as necessárias adaptações.

5- Salvo acordo em sentido contrário, é da empresa a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização.

6- A empresa procurará adotar medidas tendentes a evitar o isolamento do trabalhador, designadamente promovendo, periodicamente, a sua presença no estabelecimento ou departamento da empresa ao qual se encontra vinculado.

7- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de 2 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 60 dias em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

8- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, o trabalhador retomarás as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Cedência ocasional e pluralidade de empregadores)

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que faça parte, ou a entidades que, independente-



mente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- Os trabalhadores poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores desde que estes estejam jurídica ou economicamente associados ou dependentes ou, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3- Para efeitos da aplicação dos números 1 e 2 da presente cláusula, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições referidas naqueles números.

4- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;

c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

5- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

6- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com o empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

7- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Comissão de serviço)

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

### CAPÍTULO IV

## Desenvolvimento funcional e salarial

### SECÇÃO A

#### Formação profissional

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional)

1- A formação profissional orienta-se pelos princípios gerais previstos na lei, procurando o empregador:

a) Promover o desenvolvimento, a adequação e valorização profissional dos trabalhadores;

b) Contribuir para a adaptação dos trabalhadores às mu-

danças decorrentes da transformação tecnológica, bem como das novas formas organizativas do trabalho;

c) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores;

d) Contribuir para o desenvolvimento da atividade seguradora, bem como para a melhoria dos índices de eficácia e produtividade da empresa.

2- A empresa elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

3- Cada trabalhador tem direito, em cada ano completo de prestação efetiva de serviço, ao número mínimo de horas de formação legalmente previstas, atualmente 35 horas, sendo a fração de ano de prestação efetiva de trabalho calculada na proporção.

4- As horas de formação que não sejam asseguradas pela empresa até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento transformam-se em crédito de horas, em igual número, para formação por iniciativa do trabalhador.

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

6- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo escrito da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

7- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, aos delegados sindicais e, na falta destes, aos trabalhadores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Avaliação de desempenho profissional)

1- A empresa poderá instituir sistemas de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá salvaguardar os seguintes aspetos:

a) Constar de documento escrito e ser do conhecimento prévio do trabalhador;

b) Existência de mecanismo de reapreciação do resultado da avaliação individual, nos termos definidos pela empresa;

c) Decisão da eventual reapreciação referida na alínea anterior, no prazo máximo de 60 dias, com a respetiva comunicação de forma escrita e fundamentada ao trabalhador que a solicitou.

3- O trabalhador, caso discorde de uma eventual decisão em sede de reapreciação nos termos da alínea b) do número 2 da presente cláusula, poderá solicitar nova análise da sua avaliação individual, de forma escrita e fundamentada, para uma comissão de recurso Ad Hoc a constituir pela empresa, podendo, nesse âmbito, fazer-se representar por um membro das estruturas representativas dos trabalhadores por si escolhido, que deverá ser trabalhador de uma das empresas subscritoras.

4- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre

outros critérios, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**(Valorização profissional)**

1- A evolução profissional deve pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) Situação económica e financeira da empresa;
- b) Avaliação de desempenho;
- c) Formação profissional;
- d) Anos de experiência na função e na empresa.

2- Não obstante o disposto no número anterior, os trabalhadores com a categoria profissional de operacional:

- a) Deverão progredir para o grupo salarial 3 (GS3) ao fim de 5 anos de permanência no grupo salarial 2 (GS2);
- b) Após 5 anos de permanência no grupo salarial 3 (GS3), será garantida ao trabalhador uma retribuição base correspondente ao valor mínimo estabelecido para o GS3 da tabela salarial em vigor no ano em causa, acrescido de 5 %.

3- Não obstante o disposto no número 1, os trabalhadores com a categoria profissional de técnico deverão progredir para o grupo salarial 5 (GS5) ao fim de um período de permanência de 5 anos no grupo salarial 4 (GS4).

4- As progressões previstas números 2 e 3 da presente cláusula produzem efeitos no primeiro dia do mês seguinte àquele em que se completem os indicados períodos de permanência e ficam dependentes da verificação dos seguintes requisitos cumulativos nesses períodos:

- a) Inexistência de avaliações de desempenho negativas;
- b) Inexistência de progressão salarial ou promoção funcional.

5- Os anos de avaliação negativa não serão considerados para a contagem do período referido no número 2, contagem essa que se suspende nesses anos.

6- Sempre que a retribuição efetiva do trabalhador seja superior ao valor mínimo do grupo salarial no qual é colocado, os aumentos decorrentes dos números 2 e 3 da presente cláusula poderão ser deduzidos dessa diferença.

7- Para os efeitos do número anterior não serão consideradas na retribuição efetiva as remunerações cuja atribuição decorra obrigatoriamente do presente ACT, designadamente as previstas na cláusula 72.<sup>a</sup>

8- A empresa procurará instituir mecanismos que permitam a opção dos trabalhadores pela evolução numa carreira técnica ou numa carreira de gestão, sempre que tal se mostre oportuno e adequado ao perfil de competências do trabalhador.

SECÇÃO B

**Desenvolvimento funcional**

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**(Desenvolvimento funcional)**

1- Os trabalhadores são classificados nos grupos e categorias previstos na cláusula seguinte, de acordo com as atividades que cada um efetivamente exerce, responsabilidades atribuídas e eventuais graus de complexidade.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos organizacionais constantes na cláusula seguinte.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

(Grupos organizacionais e salariais)

Grupo Organizacional	Categoria Profissional	Descrição	Grupo Salarial
Executivos - Executives	Diretor	Integram esta categoria as funções posicionadas num plano estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento das políticas e estratégias de acordo com a missão e objetivos globais. São responsáveis por áreas, influenciando de uma forma direta o desenvolvimento e resultados da empresa. São funções com um grau de autonomia e de tomada de decisão significativos enquadrados por políticas corporativas, implicando a gestão de equipas e recursos financeiros.	GS7
Gestores /Especialistas - Managers/ Experts	Gestor	Integram esta categoria as funções com responsabilidade pela gestão de recursos em áreas funcionais amplas, de natureza comercial, técnica ou operacional. O nível de autonomia e tomada de decisão destas funções é enquadrado por políticas corporativas ou funcionais e com impacto direto ou de suporte na concretização dos resultados.	GS6
	Técnico Especialista	Integram esta categoria as funções que requerem competências específicas e elevada especialização, sustentadas por experiência profissional significativa em contexto complexo. O nível de autonomia e tomada de decisão destas funções é suportado por políticas corporativas ou funcionais e com impacto direto ou de suporte na concretização dos resultados.	
Coordenadores/Técnicos - Team Leaders /Professionals	Coordenador	Integram esta categoria as funções posicionadas num plano operacional especializado. Estas funções executam atividades técnicas diversas e complexas que exigem conhecimentos transversais. Abrangem a supervisão formal de equipas técnico-operacionais. O nível de autonomia destas funções é suportado por normas e procedimentos claramente definidos.	GS5
	Técnico	Integram esta categoria as funções posicionadas num plano operacional especializado. Estas funções executam atividades técnicas diversas e complexas e que exigem conhecimentos amplos, podendo contemplar a supervisão funcional de equipas ou a coordenação de projetos. O nível de autonomia destas funções é suportado por normas e procedimentos claramente definidos.	GS5
			GS4
Assistentes - Assistants	Operacional	Integram esta categoria as funções de apoio administrativo e operacional, atendimento, técnico-administrativas e técnico-operacionais com carácter de especialização estrita em processos e procedimentos de uma área específica.	GS3
			GS2
Apoio - Support	Auxiliar	Integram esta categoria as funções de assistência, manutenção, limpeza, vigilância e/ou apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	GS1

## SECÇÃO C

### Rretribuição

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Noções)

Para efeitos do presente ACT, entende-se por:

a) Retribuição base mensal: a retribuição certa mensal aplicável ao grupo organizacional e função em que o trabalhador se enquadra;

b) Retribuição base anual: o somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal no mesmo ano civil;

c) Retribuição efetiva mensal: constituída pela retribuição base bruta 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 de horas, as contribuições para o plano de pensões, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Regras sobre a retribuição)

1- A retribuição base mensal é fixada pela empresa, tendo em conta o valor mínimo previsto no anexo III para o grupo salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

2- Os valores a pagar, no âmbito do presente ACT, a título de retribuição base e a título de retribuição por isenção de horário de trabalho, serão arredondados para a meia dezena ou dezena de céntimos superior, consoante o valor a arredondar seja inferior ou superior a 0,05 €, respetivamente.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1- O trabalhador a tempo completo ou a tempo parcial com um período normal de trabalho diário igual ou superior a 4 horas auferirá um subsídio diário de refeição, no valor previsto no anexo III, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- O subsídio de refeição dos trabalhadores a tempo parcial cujo período normal de trabalho diário seja inferior a 4 horas será pago na proporção do tempo trabalhado.

3- 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 ao subsídio de refeição previsto nos números anteriores:

a) No caso de trabalho a tempo completo, os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho;

b) No caso de trabalho a tempo parcial com um período

normal de trabalho diário igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores que prestem, no mínimo, 3 horas e 30 minutos de trabalho;

c) No caso de trabalho a tempo parcial com um período normal de trabalho diário inferior a 4 horas, os trabalhadores que prestem um número de horas de trabalho igual ou superior a 3/4 do seu período normal de trabalho diário.

4- O trabalhador não auferirá o subsídio de refeição previsto na presente cláusula, sempre que lhe seja pago ou reembolsado o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho ou sempre que aufera ajuda de custo diária.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1- O subsídio de férias é pago antes do início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo a empresa optar por pagá-lo antecipadamente.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (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- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

3- Sempre que a suspensão do contrato de trabalho decorra de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, devidamente certificada pelo Serviço Nacional de Saúde e que confira direito a subsídio de doença, a empresa complementarà o subsídio a cargo da Segurança Social até ao limite da retribuição efetiva mensal líquida do trabalhador.

4- O complemento referido no número anterior a cargo da empresa não poderá ser superior a 35 % da retribuição efetiva mensal líquida do trabalhador.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Retribuição por isenção de horário de trabalho)

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho («IHT») previstas na cláusula 8.<sup>a</sup> conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de IHT sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de IHT com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de IHT e a respetiva retribuição específica cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia da empresa comunicada com a antecedência mínima de 2 meses.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Retribuição do trabalho por turnos)**

1- O trabalho prestado em regime de turnos, nos termos e condições a seguir indicados, será compensado da seguinte forma:

a) Prestação efetiva de trabalho em regime de turnos rotativos, com folgas rotativas - 4,00 € (quatro euros) por cada jornada diária completa de trabalho de 7 horas, sendo esse valor reduzido na proporção relativamente a jornadas de trabalho diário de menor duração;

b) Prestação efetiva de trabalho em regime de turnos fixos, com folgas rotativas - 2,00 € (dois euros) por cada jornada diária completa de trabalho de 7 horas, sendo esse valor reduzido na proporção relativamente a jornadas de trabalho diário de menor duração.

2- O trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é pago com um acréscimo de 25 %, podendo ser cumulado com a compensação prevista no número anterior da presente cláusula.

3- O acréscimo do trabalho noturno previsto no número anterior será calculado com referência à retribuição base horária do trabalho equivalente prestado durante o dia.

4- A compensação prevista no número 1 da presente cláusula, referente à prestação de trabalho em regime de turnos nos termos no mesmo indicados, e o acréscimo remuneratório de prestação de trabalho noturno previsto no número 2 da presente cláusula apenas serão devidos se essas condições de prestação de trabalho se verificarem, deixando de ser atribuídos caso essas condições cessem.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Retribuição por trabalho suplementar)**

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

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 62,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 87,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;

c) 90 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, em período diurno ou noturno.

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

SECÇÃO D

**Benefício de carreira**

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**(Benefício de carreira)**

1- O exercício de funções na empresa é compensado tendo em atenção o número de anos de trabalho na mesma, nos seguintes termos:

a) Quando completar 5 anos na empresa, o trabalhador au-

ferirá um montante pecuniário equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal;

b) Quando completar 10 anos na empresa, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal;

c) Quando completar 15 anos na empresa, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 40 % da sua retribuição efetiva mensal;

d) Quando completar 20 anos na empresa, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 30 % da sua retribuição efetiva mensal;

e) Quando completar 25 anos na empresa, ou subsequentes ciclos de cinco anos, o trabalhador:

– auferirá de um montante pecuniário equivalente a 30 % da sua retribuição efetiva mensal; e

– beneficiará de 10 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 2 dias em cada ano.

2- Os montantes pecuniários referidos no número anterior serão pagos no mês seguinte àquele em que o facto ocorrer, salvo se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, caso em que o pagamento poderá ser efetuado até 30 de junho do ano respetivo.

3- A marcação dos dias de licença com retribuição seguirá as regras e o procedimento da marcação de férias.

4- Em alternativa ao pagamento dos montantes pecuniários e benefícios referidos no número 1, o trabalhador poderá optar pela atribuição de um benefício optativo de carreira, nos termos da cláusula 33.<sup>a</sup>

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**(Benefícios optativos de carreira)**

1- Em alternativa ao benefício de carreira referido na cláusula 32.<sup>a</sup>, o trabalhador poderá optar pelo gozo de dias de licença com retribuição ou por uma contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, nos seguintes termos:

a) Quando completar 5 anos na empresa:

(i) 10 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 2 dias em cada ano; ou

(ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 30 % da retribuição base mensal.

b) Quando completar 10 anos na empresa:

(i) 10 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 2 dias em cada ano; ou

(ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 40 % da retribuição base mensal.

c) Quando completar 15 anos na empresa:

(i) 15 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 3 dias em cada ano; ou

(ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 50 % da



retribuição base mensal.

d) Quando completar 20 anos na empresa, ou subsequentes ciclos de cinco anos:

(i) 20 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 4 dias em cada ano; ou

(ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 55 % da retribuição base mensal.

2- A opção referida no número anterior deverá ser exercida pelo trabalhador elegível até 31 de outubro do ano civil anterior àquele em que perfaça um ou mais múltiplos de cinco anos de trabalho na empresa, mediante comunicação à área responsável pela gestão de recursos humanos ou se, entretanto for instituído, através do procedimento em vigor na empresa para o efeito, presumindo-se que opta pelo benefício de carreira previsto na cláusula anterior na falta de atempada comunicação de opção.

3- Quando o trabalhador opte pela contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, a mesma será feita até 31 de dezembro do ano em que o facto ocorrer.

4- A marcação dos dias de licença com retribuição seguirá as regras e o procedimento da marcação de férias.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Pressupostos do benefício de carreira ou benefício optativo de carreira)

A atribuição do benefício de carreira ou benefício optativo de carreira previstos nas cláusulas 32.<sup>a</sup> e 33.<sup>a</sup>, respetivamente, está condicionada à inexistência, no respetivo período de referência, de:

(i) sanções disciplinares de gravidade igual ou superior a perda de dias de férias ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

(ii) média negativa nas avaliações de desempenho profissional.

### SECÇÃO C

#### Deslocações em serviço

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Pagamento de despesas de deslocação em serviço em Portugal)

1- As despesas por deslocação em serviço em Portugal são por conta do empregador e, sempre que não sejam assumidas diretamente, são pagas em regime de reembolso, contra a apresentação de documento comprovativo válido, até aos seguintes limites:

a) Diária completa: 77 €;

b) Refeição principal: 13 €;

c) Dormida e pequeno-almoço: 51 €.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior, devendo o mesmo prestar contas até ao termo do mês subsequente ao do fim da deslocação.

3- O trabalhador que utilizar automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa, com o consentimento desta, terá direito a receber por cada quilómetro efetuado em serviço o valor de 0,40 €.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Pagamento de despesas de deslocação em serviço no estrangeiro)

1- Nas deslocações ao estrangeiro, a empresa, sempre que não assuma diretamente o pagamento das despesas, atribuirá ajuda de custo diária no valor de 150 €.

2- O montante da ajuda de custo diária prevista no número anterior será reduzido para 70 %, sempre que:

a) A empresa suporte os custos de alojamento e de transporte;

b) Por não se mostrar necessário o recurso ao alojamento ou ao transporte, a empresa suporte apenas um desses custos; ou,

c) Não se mostre necessário o recurso ao alojamento e ao transporte.

3- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas na presente cláusula, devendo o mesmo prestar contas até ao termo do mês subsequente ao do fim da deslocação.

### CAPÍTULO V

#### Férias e ausências

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite de 3 dias úteis.

2- A duração do período anual de férias referido no número 1 não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

3- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Interrupção do período de férias)

1- As férias são interrompidas pelos períodos a seguir indicados, desde que a empresa seja atempadamente informada das respetivas ocorrências:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) 5 dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, noras, genros, enteados, pais, sogros e padrastrós do trabalhador;

c) 2 dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, sobrinhos ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;



d) 2 dias úteis seguidos em caso de aborto ou parto de nato-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.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

3- Terminados os períodos de interrupção referidos no número 1, o gozo das férias recomeça automaticamente pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2- Os trabalhadores que desenvolvam exclusiva ou predominantemente atividade profissional em estabelecimentos ou unidades da empresa sítos nas regiões autónomas beneficiarão dos feriados regionais obrigatórios.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Dispensas de Natal e de Páscoa)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- A empresa pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Ausência por aplicação de medida de coação penal)

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pela empresa e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Se o trabalhador for judicialmente condenado, aplica-se o regime previsto na lei.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal)

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho

podem solicitar, ao empregador deste, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;

c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;

e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de 6 meses, é de valor igual ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número 2;

b) Cesse o contrato de trabalho;

c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

## CAPÍTULO VI

### Benefícios

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Complemento do subsídio por doença)

1- A empresa paga ao trabalhador com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços médicos da Segurança Social, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a sua retribuição efetiva e o subsídio de doença que a Segurança Social lhe concede.

2- A empresa pode, a título de adiantamento por conta da retribuição, pagar ao trabalhador o valor correspondente à sua retribuição efetiva líquida, caso em que o trabalhador fica obrigado a, no prazo de 8 dias após o recebimento do subsídio que lhe for atribuído pela Segurança Social, entregar à empresa o valor deste subsídio.

3- A empresa pode, ainda, em caso de impedimento prolongado por motivo de incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços médicos da Segurança Social, que determine a suspensão da relação laboral, conceder ao trabalhador, a título de adiantamento por conta da retribuição, o valor correspondente ao montante líquido do subsídio de Natal, caso em que o trabalhador fica obrigado a, no prazo de 8 dias após o recebimento do subsídio que lhe for

atribuído pela Segurança Social, entregar à empresa o correspondente valor.

4- O disposto no número anterior apenas será aplicável caso o trabalhador requeira junto da Segurança Social, no prazo indicado pela empresa para o efeito ou, no caso de a empresa não indicar, no prazo legal, o pagamento de prestação compensatória de subsídio de Natal.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva líquida correspondente aos dias de incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços médicos da Segurança Social superior àquela que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva líquida desse período.

6- No caso de incumprimento pelo trabalhador da obrigação prevista nos números 2 e 3, sem prejuízo da inerente responsabilidade disciplinar, a empresa não voltará a efetuar quaisquer adiantamentos por conta da retribuição e pode compensar o valor adiantado com o pagamento de retribuições futuras.

7- O disposto nos números anteriores aplica-se também aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade ou, independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

(Princípios gerais de segurança e saúde no trabalho)

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, ambiente, 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, sempre que possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que a empresa 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 45.<sup>a</sup>

(Segurança, saúde e serviços de medicina no trabalho)

1- A empresa e os sindicatos subscritores contribuem mutuamente para uma cultura de promoção e prevenção da segurança e saúde no trabalho, cumprindo nesta matéria as disposições legais e regulamentares, em cada momento em vigor.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos previstos na lei e neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho

das respetivas funções.

3- A empresa deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina;
- e) Outros que sejam recomendados pelos serviços de medicina no trabalho.

4- Os exames referidos no número anterior, salvo indicação médica em sentido contrário, deverão ser realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de 2 em 2 anos até àquela idade, devendo todos os exames que envolvam exposição a radiações ser previamente consentidos pelos trabalhadores.

5- Fica excepcionado do disposto no número anterior o rastreio pulmonar, cuja periodicidade será em regra de 2 em 2 anos.

6- No caso de a empresa não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar os exames médicos, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias e desde que a empresa dentro desse período de pré-aviso não os realize, promover por sua iniciativa a realização dos exames em causa, apresentando, posteriormente, as despesas à empresa, que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

(Seguro de saúde)

1- A empresa fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores ao serviço efetivo, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O disposto no número anterior é ainda aplicável aos trabalhadores cujo contrato de trabalho esteja suspenso por motivo de doença, acidente de trabalho ou pré-reforma.

3- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência as seguintes condições:

Coberturas	Capitais	Copagamento/Franquia
Hospitalização/ Internamento	30 000,00 €	Copagamento: 150,00 € por sinistro
Ambulatório	1 500,00 €	Copagamentos: 25 %, com exceção de: - Consultas: 15,00 €
Acesso à rede de óticas	-	-
Medicina online	-	-

Cláusula 47.<sup>a</sup>

(Seguro de vida)

1- Os trabalhadores ao serviço efetivo, bem como aqueles cujo contrato de trabalho esteja suspenso por motivo de doença, acidente de trabalho ou pré-reforma têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital, em

caso de morte, de invalidez, ou incapacidade nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;

b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente; e

c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- Para os efeitos da alínea a) do número 1 da presente cláusula, apenas será considerada invalidez a incapacidade absoluta e permanente com um grau de incapacidade, de acordo com a tabela nacional de incapacidades por acidentes de trabalho e doenças profissionais, igual ou superior a 66,66 %.

3- A indemnização decorrente do seguro a que se refere o número 1 da presente cláusula será paga ao próprio trabalhador no caso de invalidez e incapacidade; em caso de morte, será paga às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

4- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes na empresa, na parte que excedam as garantias aqui consignadas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo da empresa, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Condições nos seguros próprios)

1- Os trabalhadores ao serviço efetivo e, bem assim, aqueles que se encontram em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio, comercializados pelas empresas subscritoras do presente ACT, de um desconto mínimo de 25 % sobre o prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou de seguros de cariz financeiro.

2- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

3- Em alternativa ao regime previsto no número 2 e para os trabalhadores aí identificados, pode a empresa optar por instituir e suportar seguro automóvel («apólice frota»), com uma cobertura de responsabilidade civil ilimitada referente a prejuízos causados a terceiro e de danos próprios de acordo com o valor venal do veículo, com um máximo de 17 500 €, estando o risco de quebra isolada de vidros limitado a 1250 € por ano.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Quebras de caixa)

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € por ano.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Apoio escolar e pré-escolar)

1- Os trabalhadores ao serviço efetivo, e, bem assim, aqueles cujo contrato de trabalho esteja suspenso por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, em idade escolar, matriculados em estabelecimento de ensino básico, secundário ou universitário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da empresa uma comparticipação anual para as despesas escolares do educando.

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

a) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 40,00 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): 70,00 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico (7.º a 9.º ano) e ensino secundário (10.º a 12.º ano): 110,00 €;

d) Licenciatura e mestrado integrado, até ao limite de 25 anos de idade do educando: 110,00 €.

3- Os trabalhadores ao serviço efetivo, e, bem assim, aqueles cujo contrato de trabalho esteja suspenso por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, que frequentem creches, infantários ou estabelecimento de educação pré-escolar, nos termos definidos na lei, beneficiarão de comparticipação anual de 110,00 €.

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

a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano letivo imediatamente anterior, quando aplicável;

b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano letivo e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;

c) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos 12 meses com sanção disciplinar de gravidade igual ou superior a perda de dias de férias ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade.

5- A empresa, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da comparticipação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não forem entregues.

6- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de qualquer uma das empresas subscritoras do presente ACT, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês subsequente àquele

em que foi solicitada, podendo a empresa optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», «vale ensino», «vale infância» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

8- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

## CAPÍTULO VII

### Atividade sindical

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Atividade sindical)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver trabalho sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões inter-sindicais.

2- No exercício legal das suas atribuições, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou pelo presente ACT, cabe aos sindicatos subscritores:

- a) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- b) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nos termos legalmente previstos;
- c) Dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direções sindicais;
- d) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;
- e) 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;
- f) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, desde que não comprometam o funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;
- g) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- h) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho;

i) Dispor, sendo membro de órgão social de associações sindicais, que não beneficie de estatuto de membro da direção, do tempo necessário para participar nas reuniões desse órgão, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos, e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT, até ao limite de 21 horas anuais.

3- Os membros dos órgãos sociais com funções executivas nas associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora do mesmo concelho, salvo se nisso consentirem ou quando resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, em regime de tempo completo, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem ao serviço efetivo, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- Cada um dos sindicatos subscritores do presente ACT pode requisitar, em regime de tempo completo, apenas 1 dirigente sindical no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT, não podendo, em cada momento, existir mais de três trabalhadores dirigentes requisitados no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT.

3- O número de trabalhadores dirigentes sindicais requisitados nos termos do número anterior não pode ainda exceder o seguinte limite por empresa:

- Fidelidade - Companhia de Seguros, SA - até dois dirigentes;
- Nas demais empresas, no seu conjunto, - até um dirigente.

4- O sindicato que pretender requisitar um trabalhador dirigente sindical deve fazê-lo mediante comunicação escrita à respetiva empresa subscritora, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente à data de início da requisição, o qual poderá ser dispensado em caso de prorrogação da requisição decorrente da renovação do mandato, devendo nesse período a empresa subscritora verificar o cumprimento dos limites previstos números 2 e 3 da presente cláusula e enviar resposta ao sindicato requisitante.

5- No que respeita ao crédito de horas e faltas de membro de direção de cada um dos sindicatos subscritores, aplica-se o regime legalmente previsto para os membros de direção de associação sindical.

6- A direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro membro da mesma, desde que não ultrapasse o montante global atribuído nos termos da lei.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Quotização sindical)

1- A empresa procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- A empresa deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.



## CAPÍTULO VIII

### Poupança

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Plano de pensões)

1- Todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço efetivo, e, bem assim, aqueles cujos contratos de trabalho se encontrem suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um plano de pensões em caso de reforma concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) aplicáveis na empresa.

2- O plano de pensões fica sujeito ao disposto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Condições do plano de pensões)

1- A empresa efetuará anualmente contribuições para o plano de pensões de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- A empresa definirá o ou os produtos em que se materializará o plano de pensões e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- As contribuições a efetuar nos termos do número 1 da presente cláusula serão aplicadas num produto com garantia de capital.

4- As eventuais contribuições extraordinárias para o plano de pensões, previstas na cláusula 33.<sup>a</sup> e na cláusula 67.<sup>a</sup> do presente ACT, poderão, por opção expressa do trabalhador, ser aplicadas noutros produtos sem garantia de capital que a empresa possa vir a definir para o efeito.

5- O trabalhador deve, querendo, comunicar a opção a que se alude no número anterior em simultâneo com a comunicação de opção a que se alude na cláusula 33.<sup>a</sup>, número 2, e na cláusula 67.<sup>a</sup>, número 2, ambas do presente ACT. Na ausência de comunicação de opção, a contribuição extraordinária será aplicada em produto de capital garantido.

Sem prejuízo do estabelecido no subsequente número 8, enquanto existir vínculo laboral com a empresa, não poderão verificar-se transferências de valores afetos aos trabalhadores entre o produto com garantia de capital e os produtos sem garantia de capital (em qualquer dos sentidos).

6- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma concedida pela Segurança Social, sempre que o mesmo se reforme ao serviço da empresa, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

7- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto de rendimento sobre pessoas singulares para o caso de planos de pensões com diferimento da tributação das contribuições, na esfera dos trabalhadores, para a data do respetivo resgate, nomeadamente, no que respeita à conversão

em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

8- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma e desde que tenha uma permanência na empresa igual ou superior a 5 anos, terá direito a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, havendo lugar à transferência desse montante para um veículo de financiamento, com ou sem capital garantido, à escolha do trabalhador, em seu nome individual ou associado à sua nova entidade patronal. Se o trabalhador não escolher nenhum veículo de destino dentro do prazo que lhe seja indicado pela empresa ou pela entidade gestora do produto em que o montante esteja investido, o valor dos direitos adquiridos do trabalhador será transferido para um produto acordado entre a empresa e a referida entidade gestora.

9- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o(s) novo(s) veículo(s) de financiamento cumpra(m) os requisitos previstos neste ACT, devendo, ainda, o veículo de financiamento de destino ser legalmente compatível e cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

10- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador, com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no n.º 8 na parte respeitante ao valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

11- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais. Se outra proporção não tiver sido definida pelo trabalhador, o valor capitalizado será afeto em partes iguais a cada beneficiário.

12- Caso o plano de pensões e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

13- A contribuição do empregador para o plano de pensões referido nos números anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador.

14- À comissão de acompanhamento do plano de pensões compete a verificação do cumprimento do plano de pensões e gestão do respetivo fundo de pensões, nos termos previstos na lei aplicável.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Início das contribuições)

A primeira contribuição anual da empresa para o plano de pensões verificar-se-á no mês seguinte àquele em que o contrato de trabalho perfizer um ano de duração.

## CAPÍTULO IX

### Disposições finais

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa recriar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de IRCT anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por este ser globalmente mais favorável.

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito do presente ACT, uma comissão paritária integrada por, no máximo, 3 representantes das empresas subscritoras e por igual número de representantes dos sindicatos subscritores, com competência para dirimir quaisquer divergências relacionadas com a integração de lacunas, interpretação, aplicação e cumprimento das cláusulas do presente ACT.

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

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Políticas internas mais favoráveis)

Por política interna das empresas subscritoras podem estar ou ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Linguagem inclusiva)

Sempre que neste ACT se utilize a expressão trabalhador, dever-se-á entender que ela abrange trabalhadores de qualquer sexo.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Produção de efeitos da tabela salarial, subsídio de refeição e pagamento de despesas de deslocação em serviço)

Os valores da tabela salarial, subsídio de refeição, pagamento de despesas de deslocação em serviço e valor do quilómetro indicados no presente ACT produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Produção de efeitos dos benefícios de carreira e regimes transitórios específicos)

1- Os benefícios de carreira e benefícios optativos de carreira previstos nas cláusulas 32.<sup>a</sup> a 34.<sup>a</sup> do presente ACT apenas se aplicam aos trabalhadores das empresas subscritoras cujos contratos de trabalho se iniciem a partir de 1 de janeiro de 2019.

2- Aos trabalhadores das empresas subscritoras com contratos de trabalho iniciados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 será aplicável o regime de benefício de carreira ou dos benefícios optativos de carreira, nos termos das cláusulas 65.<sup>a</sup> a 68.<sup>a</sup>, bem como os regimes transitórios previstos nas cláusulas 74.<sup>a</sup>, números 2 e 3, 78.<sup>a</sup> ou 79.<sup>a</sup>, consoante o que se mostrar aplicável.

## CAPÍTULO X

### Disposições transitórias comuns

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Regime transitório especial de benefício de carreira ou benefícios optativos de carreira)

Aos trabalhadores das empresas subscritoras, com contratos de trabalho iniciados em data anterior a 1 de janeiro de 2019, será concedido benefício de carreira ou benefício optativo de carreira, nos termos das cláusulas seguintes.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Regime transitório especial de benefício de carreira)

1- O trabalhador, no termo de cada ciclo de 5 anos de exercício de funções na empresa a contar de 1 de janeiro de 2019, é compensado tendo em atenção o número de anos de trabalho na mesma, nos seguintes termos:

a) Se tiver mais de 5 anos de exercício de funções na empresa e menos de 10, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal; ou

b) Se tiver mais de 10 anos de exercício de funções na empresa e menos de 15, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal; ou

c) Se tiver mais de 15 anos de exercício de funções na empresa e menos de 20, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 40 % da sua retribuição efetiva mensal;



d) Se tiver mais de 20 anos de exercício de funções na empresa, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 30 % da sua retribuição efetiva mensal;

e) Se tiver mais de 25 anos de exercício de funções na empresa, o trabalhador:

- auferirá um montante pecuniário equivalente a 30% da sua retribuição efetiva mensal; e

- beneficiará de 10 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 2 dias em cada ano.

2- Os montantes pecuniários referidos no número anterior serão pagos até 30 de junho do ano em que se perfizer cada ciclo de 5 anos.

3- A marcação dos dias de licença com retribuição seguirá as regras e o procedimento da marcação de férias.

4- Em alternativa ao pagamento dos montantes pecuniários e benefícios referidos no número 1, o trabalhador poderá optar pela atribuição de um benefício optativo de carreira, nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup>

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Regime transitório especial de benefícios optativos de carreira)

1- Em alternativa ao benefício de carreira referido na cláusula 66.<sup>a</sup>, o trabalhador poderá, no termo de cada ciclo de 5 anos de exercício de funções na empresa a contar de 1 de janeiro de 2019, optar pelo gozo de dias de licença com retribuição ou por uma contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, nos seguintes termos:

a) Se tiver mais de 5 anos de exercício de funções na empresa e menos de 10:

(i) 10 dias de licença com retribuição, a gozar no ciclo de 5 anos subsequente, devendo ser gozados 2 dias em cada ano; ou

(ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 30% da retribuição base mensal.

b) Se tiver mais de 10 anos de exercício de funções na empresa e menos de 15:

(i) 10 dias de licença com retribuição, a gozar no ciclo de 5 anos subsequente, devendo ser gozados 2 dias em cada ano; ou

(ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 40% da retribuição base mensal.

c) Se tiver mais de 15 anos de exercício de funções na empresa e menos de 20:

(i) 15 dias de licença com retribuição, a gozar no ciclo de 5 anos subsequente, devendo ser gozados 3 dias em cada ano; ou

(ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 50% da retribuição base mensal.

d) Se tiver mais 20 anos de exercício de funções na empresa:

(i) 20 dias de licença com retribuição, a gozar no ciclo de 5

anos subsequente, devendo ser gozados 4 dias em cada ano; ou;

(ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 55% da retribuição base mensal.

2- A opção referida no número anterior deverá ser exercida pelo trabalhador elegível até 31 de outubro do ano civil anterior àquele em que perfaça um ou mais ciclos de 5 anos de exercício de funções na empresa a contar de 1 de janeiro de 2019, mediante comunicação à área responsável pela gestão de recursos humanos ou, se, entretanto, for instituído, através do procedimento em vigor na empresa para o efeito, presumindo-se que opta pelo montante pecuniário e, se aplicável, o benefício de licença com retribuição previstos na cláusula anterior, na falta de atempada comunicação de opção.

3- Quando o trabalhador opte pela contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, a mesma será feita até 31 de dezembro do ano em que perfaça o ciclo em causa de 5 anos.

4- A marcação dos dias de licença com retribuição seguirá as regras e o procedimento da marcação de férias.

5- Para efeitos da presente cláusula, o termo dos ciclos de 5 anos ocorrerá a 1 de janeiro do 5.º ano subsequente ao seu início, isto é, 1 de janeiro do ano  $n + 5$ , em que  $n$  é o ano de início de cada ciclo, iniciados a 1 de janeiro de 2019.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Regime transitório especial/Pressupostos do benefício de carreira ou benefício optativo de carreira)

A atribuição do benefício de carreira ou benefício optativo de carreira previstos nas cláusulas 66.<sup>a</sup> e 67.<sup>a</sup>, respetivamente, está condicionada à inexistência, no respetivo ciclo de referência, de:

(i) sanções disciplinares de gravidade igual ou superior a perda de dias de férias ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

(ii) média negativa nas avaliações de desempenho profissional.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2018)

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime complementar de reforma constante do IRCT aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado na tabela salarial para o grupo organizacional onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com as tabelas de correspondência entre categorias e grupos organizacionais previstas nos anexos IV e V do presente ACT.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

(Anteriores regimes de isenção de horário de trabalho)

Os regimes de isenção de horário de trabalho pactuados até 15 de janeiro de 2012 e que se mantenham ininterruptamente em vigor desde essa data poderão ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa nos termos do número 2 da cláusula 29.<sup>a</sup>, mas nesse caso a respetiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

(Anteriores suplementos de turnos)

1- O valor dos suplementos retributivos associados à prestação de trabalho em regime de turnos, atribuído por aplicação de IRCT anteriormente aplicável na empresa ou por acordo individual celebrado antes de 31 de dezembro de 2016, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2018, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva, enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos e, caso estas situações cessem, esse valor manter-se-á como histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

2- O trabalhador que beneficie de suplemento de turnos ou tenha beneficiado da incorporação na retribuição efetiva do valor do suplemento de turnos ou de subsídio equivalente até 31 de dezembro de 2018, não beneficiará da compensação prevista no número 1, nem do acréscimo remuneratório de prestação de trabalho noturno previsto no número 2, ambos da cláusula 30.<sup>a</sup>

3- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior poderão, a todo o tempo, optar pelo regime previsto nos números 1 e 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>, após o que deixarão de beneficiar do suplemento de turnos, de subsídio de turnos equivalente ou da componente da retribuição efetiva referente à incorporação de anterior suplemento ou subsídio dessa natureza.

4- A opção referida no número anterior deverá ser exercida pelo trabalhador mediante comunicação escrita enviada à empresa, passando o novo regime a ser aplicável a partir do segundo mês subsequente ao da receção da comunicação.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

(Anteriores suplementos retributivos)

Os suplementos retributivos atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis na empresa, auferidos pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2018, que não se encontrem expressamente previstos no presente ACT, manter-se-ão como componente fixa da retribuição efetiva, enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

CAPÍTULO XI

**Disposições transitórias referentes aos trabalhadores que estiveram abrangidos pelo contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008**

Cláusula 73.<sup>a</sup>

(Reclassificação)

A reclassificação dos trabalhadores que estiveram abrangidos pelo contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 será efetuada tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, tendo por referência a tabela de correspondência constante do anexo IV.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

(Anterior prémio de antiguidade)

1- O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicável à relação de trabalho, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, denominando-se «prémio de antiguidade histórico», não podendo ser absorvido por aumentos de tabela salarial verificados após aquela data.

2- A título de remição do direito ao prémio de antiguidade aos trabalhadores referidos na cláusula anterior, que se tenham mantido filiados no Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) no período de 1 de janeiro de 2017 até à data de entrada em vigor do presente ACT, será atribuída uma compensação extraordinária, de valor equivalente ao montante dos prémios de antiguidade que se venceriam até 31 de dezembro de 2018, nos termos e de acordo com o regime de prémios de antiguidade previsto na cláusula 45.<sup>a</sup> do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, caso este se encontrasse em vigor após 31 de dezembro de 2016.

3- A compensação extraordinária prevista na presente cláusula será paga numa única prestação, até ao termo do quinto mês posterior à publicação do presente ACT, aos trabalhadores que nesta data se encontrem vinculados às empresas subscritoras.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

(Transição entre planos de pensões)

1- Os trabalhadores no ativo em 1 de janeiro de 2019 ainda não integrados no plano de pensões, em função da respetiva filiação sindical, serão integrados neste Plano, sendo-lhes garantido que o valor integralmente financiado das responsabi-

lidades pelos serviços passados, calculado a 31 de dezembro de 2011, relativo às pensões de reforma por velhice de que beneficiassem no âmbito do disposto no contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto 2008, será convertido em contas individuais, nos termos e de acordo com os critérios que estiverem previstos no respetivo fundo de pensões, passando a integrar o respetivo plano de pensões.

2- Ao valor previsto no número anterior será acrescido o montante correspondente às contribuições previstas sucessivamente no contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2012, e no acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016.

3- Dado que a conversão das responsabilidades pretéritas prevista nos números anteriores implicará a alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões do empregador junto da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, a integração dos trabalhadores no plano de pensões será operada no prazo de 120 dias contados da data em que a empresa seja notificada daquela alteração.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

(Vinculação)

Os regimes previstos nas cláusulas números. 73.<sup>a</sup> a 75.<sup>a</sup> deste ACT apenas são subscritos, na parte dos Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA).

## CAPÍTULO XII

### **Disposições transitórias referentes aos trabalhadores anteriormente abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, cuja última revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018**

Cláusula 77.<sup>a</sup>

(Reclassificação)

A reclassificação dos trabalhadores que estiveram abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016 será efetuada tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, tendo por referência a tabela de correspondência constante do anexo V.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

(Anterior prémio de permanência de cariz pecuniário)

1- A título de remição do direito ao prémio de permanência de cariz pecuniário, aos trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente ACT, se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, e que, em

31 de dezembro de 2018, beneficiavam de prémios de permanência de cariz pecuniário, ainda não vencidos, mas em formação, será atribuída, verificadas que estejam as respetivas condições, uma compensação pecuniária extraordinária, calculada nos termos do número seguinte.

2- A compensação extraordinária referida no número anterior será calculada na proporção do período decorrido entre o dia 1 de janeiro do ano em que se iniciou a contagem do último ciclo de cinco anos de permanência e 31 de dezembro de 2018, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CE = N \times MRE / 1826.$$

3- Para efeitos do número anterior:

- CE é o valor da compensação extraordinária;
- N é o número de dias decorridos entre o dia 1 de janeiro do ano em que se iniciou a contagem do último ciclo de cinco anos e 31 de dezembro de 2018;
- MRE corresponde a 50 % da retribuição efetiva do trabalhador.

4- O pagamento da compensação prevista na presente cláusula será realizado numa única prestação, até ao termo do quinto mês posterior à publicação do presente ACT, aos trabalhadores que nessa data se encontrem vinculados às empresas subscritoras.

5- As condições de atribuição do prémio extraordinário previsto na presente cláusula são as constantes das alíneas a) e b) do número 2 da cláusula 42.<sup>a</sup> do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, aferidas com referência ao período indicado no número 3 da presente cláusula.

6- O regime previsto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente ACT, se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, e que, em virtude da respetiva idade e anos de permanência, iriam, caso essa convenção se mantivesse em vigor, passar a beneficiar pela primeira vez da concessão de dias de licença com retribuição em substituição do prémio de cariz pecuniário.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

(Anterior prémio de permanência sob a forma de dias de licença com retribuição)

1- Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente ACT, se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, e que, em 31 de dezembro de 2018, beneficiavam já de prémios de permanência sob a forma de dias de licença com retribuição, manterão o gozo anual de igual número de dias de licença até 31 de dezembro de 2023.

2- A eventual cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores identificados no número anterior antes de 31 de dezembro de 2023 não confere aos mesmos qualquer direito compensatório pelo não gozo de dias de licença vincendos.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

(Vinculação)

Os regimes previstos nas cláusulas números. 77.<sup>a</sup> a 79.<sup>a</sup> deste ACT apenas são subscritos, na parte dos sindicatos subscritores, pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e pelo STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade de Seguradora.

Lisboa, 21 de dezembro de 2018.

Pela Fidelidade - Companhia de Seguros, SA:

*Maria Isabel Toucedo Lage*, na qualidade de mandatária.

*Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

Pela MULTICARE - Seguros de Saúde, SA:

*Maria Isabel Toucedo Lage*, na qualidade de Mandatária

*Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

Pela Fidelidade Assistência - Companhia de Seguros, SA:

*Maria Isabel Toucedo Lage*, na qualidade de mandatária.

*Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

Pela Via Directa - Companhia de Seguros, SA:

*Maria Isabel Toucedo Lage*, na qualidade de mandatária.

*Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

Pela Companhia Portuguesa de Resseguros, SA:

*Maria Isabel Toucedo Lage*, na qualidade de mandatária.

*Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

*Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Daniel Delgado Martins*, na qualidade de mandatário.

*Carmen Maria Nunes Carraça*, na qualidade de mandatária.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

*António Carlos Videira dos Santos*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Carlos Conceição Cordeiro*, na qualidade de mandatário.

*Teresa Maria Correia Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

*Luiz Manuel Carvalho Trindade*, na qualidade de mandatário.

Pelo STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora:

*Carlos Alberto Marques*, na qualidade de presidente da direcção.

*José Luis Coelho Pais*, na qualidade de 1.º vice-presidente da direcção.

*Mário José Rubio de Oliveira e Silva*, na qualidade de 2.º vice-presidente da direcção.

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

*Carla Sofia Grilo Mirra*, na qualidade de mandatária.

ANEXO I

(Convenção de arbitragem)

1- Os subscritores do presente ACT celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 1 da cláusula 3.<sup>a</sup> do ACT, a qual se rege nos termos seguintes.

2- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral.

3- A comissão arbitral é constituída pelas partes, e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente ACT.

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

5- 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.

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

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pela empresa e pelos sindicatos subscritores do ACT;

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.

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

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

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

10- A 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*.

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



ANEXO II

(Regimes de tempo de trabalho dependentes de  
IRCT)

- 1- A empresa, por acordo com os sindicatos, poderá instituir regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado, até um limite de uma hora diária e 5 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas semestrais.
- 2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita por uma das seguintes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou concessão de um dia ou meio-dia descanso semanal; e/ou aumento do período de férias; e/ou pagamento em dinheiro.
- 3- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo deverá ser comunicada pela empresa com uma antecedência mínima de 7 dias.
- 4- As compensações da prestação do trabalho em acréscimo, em qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, deverão ser definidas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na sua falta, serão comunicadas por iniciativa da empresa ou do trabalhador, com uma antecedência mínima de 7 dias, desde que, neste último caso, não seja posto em causa o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador está integrado.
- 5- O período de referência no decurso do qual o período normal de trabalho semanal deverá, em média, corresponder a 35 horas semanais, será de seis meses.
- 6- As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, no período de referência indicado no número anterior, serão remuneradas com um acréscimo de 20 %.

ANEXO III

(Tabela salarial e subsídio de refeição)

2019	
Grupo Salarial	Valor Mínimo obrigatório
GS7	2.040,50 €
GS6	1.617,00 €
GS5	1.184,00 €
GS4	1.104,05 €
GS3	1.010,20 €
GS2	883,35 €
GS1	703,50 €

2020	
Grupo Salarial	Valor Mínimo obrigatório
GS7	2.056,85 €
GS6	1.629,95 €
GS5	1.200,60 €
GS4	1.119,55 €
GS3	1.024,35 €
GS2	895,75 €
GS1	713,35 €

2021	
Grupo Salarial	Valor Mínimo obrigatório
GS7	2.073,30 €
GS6	1.643,00 €
GS5	1.215,05 €
GS4	1.133,00 €
GS3	1.036,65 €
GS2	906,50 €
GS1	721,95 €

Se a taxa de inflação de 2020 (apurada pelo Instituto Nacional de Estatística) for superior a 1,2 %, as empresas subscritoras e os sindicatos subscritores poderão promover processo negocial com vista a ajustar a tabela salarial *supra* indicada para 2021.

Subsidio diário de refeição, para:  
2019: 10,00 €  
2020: Acréscimo de 1,4 %  
2021: Acréscimo de 1,2 %

## ANEXO IV

**Tabela de correspondência entre categorias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 e as categorias e grupo salarial desde ACT**

Categoria profissional e nível no CCT publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 32, de 29 de agosto de 2008		Grupo organizacional neste ACT	Categoria neste ACT	Grupo salarial neste ACT
Diretor coordenador	XVI	Executivos	Diretor	GS7
Diretor de serviços	XV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Gerente de hospital	XIV e XV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Chefe de serviços	XIV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Chefe de serviços de formação	XIV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Chefe de serviços de prevenção e segurança	XIV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Chefe de serviços de análise de riscos	XIV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Atuário	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Atuário	XII e XIII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnicos de contas	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnicos de contas	XII e XIII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Coordenador geral de serviços comerciais	XIV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Chefe de centro	XIV	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Chefe de análise	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Chefe de programação	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico de software de base	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico-coordenador geral de radiologia	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico-coordenador geral de fisioterapia	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Chefe de exploração	XIII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Analista sénior	XIII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Chefe de seção	XII	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Tesoureiro	XII	Assistentes	Operacional	GS3
Analista de organização e métodos	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Perito-chefe	XII	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Técnico-chefe de formação	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico-chefe de prevenção e segurança	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico-chefe de análise de riscos	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Coordenador de zona e ou delegações	XII	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5



Gerente de delegação	XI e XII	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Chefe de operação	XII	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Programador sénior	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Analista	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Analista programador	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico-chefe de radiologia	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico-chefe de fisioterapia	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Subchefe de seção	XI	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Perito-subchefe	XI	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Técnico de formação	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4
Técnico de formação	XI	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico de prevenção e segurança	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4
Técnico de prevenção e segurança	XI	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico de análise de riscos	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4
Técnico de análise de riscos	XI	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Inspetor administrativo	XI	Assistentes	Operacional	GS3
Secretário	XI	Assistentes	Operacional	GS3
Coordenador-adjunto de zona e ou delegações	XI	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Subgerente de delegação	XI	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Chefe de equipa	XI	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Assistente comercial	XI	Assistentes	Operacional	GS3
Programador	XI	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Preparador de trabalhos	XI	Assistentes	Operacional	GS3
Operador com mais de 3 anos	XI	Assistentes	Operacional	GS3
Técnico-subchefe de radiologia	XI	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico-subchefe de fisioterapia	XI	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Correspondente-tradutor	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4
Escriturário	IX e X	Assistentes	Operacional	GS3
Regularizador de sinistros	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4
Analista auxiliar de organizações e métodos	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4
Caixa	X	Assistentes	Operacional	GS3
Rececionista	IX e X	Assistentes	Operacional	GS3
Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos)	X	Assistentes	Operacional	GS3

Perito	IX e X	Assistentes	Operacional	GS3
Encarregado de arquivo geral	IX e X	Apoio	Auxiliar	GS1
Técnico comercial	IX e X	Assistentes	Operacional	GS3
Operador com menos de 3 anos	X	Assistentes	Operacional	GS3
Técnico de radiologia	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4
Técnico de fisioterapia	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4
Fiel de economato	IX e X	Apoio	Auxiliar	GS1
Técnico de reprografia	IX e X	Apoio	Auxiliar	GS1
Cobrador	VII e IX	Assistentes	Operacional	GS2
Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos)	IX	Assistentes	Operacional	GS3
Coord. auxiliares de posto médico e ou hospital	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Telefonista	VI e VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Coordenador dos serviços gerais	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Encarregado de arquivo sectorial	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Auxiliar de posto médico e ou hospital	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Empregado de limpeza	III	Apoio	Auxiliar	GS1
Escriturário estagiário	IV	Assistentes	Operacional	GS2
Perito estagiário	IV	Assistentes	Operacional	GS2
Estagiário comercial	IV	Assistentes	Operacional	GS2
Cobrador estagiário	II	Assistentes	Operacional	GS2
Telefonista estagiário	II	Apoio	Auxiliar	GS1
Estagiário serviços gerais	I	Apoio	Auxiliar	GS1
Apêndice A - Eletricistas				
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar	GS1
Chefe de equipa	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Oficial	VII	Apoio	Auxiliar	GS1
Pré-oficial	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Ajudante	IV	Apoio	Auxiliar	GS1
Aprendiz	I	Apoio	Auxiliar	GS1

Apêndice B - Hotelaria				
Encarregado de refeitório	X	Apoio	Auxiliar	GS1
Cozinheiro de 1.ª	IX	Apoio	Auxiliar	GS1
Ecónomo	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Cozinheiro de 2.ª	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Encarregado de lavandaria	VII	Apoio	Auxiliar	GS1
Despenseiro	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Cozinheiro de 3.ª	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Empregado de balcão	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Cafeteiro	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Empregado de refeitório	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Lavadeira/Engomadeira	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Costureira	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Copeiro	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Estagiário	I	Apoio	Auxiliar	GS1
Apêndice C e D - Construção civil				
Engenheiro técnico	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Construtor civil	XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar	GS1
Capataz	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Carpinteiro	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Pedreiro	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Pintor	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Trolha ou pedreiro de acabamentos	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Estucador	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Servente	I	Apoio	Auxiliar	GS1
Apêndice E - Técnicos				
Técnico grau IV	XVI	Gestores/Especialistas	Técnico especialista	GS6
Técnico grau IV	XV	Gestores/Especialistas	Técnico	GS5
Técnico grau III	XV	Gestores/Especialistas	Técnico	GS5
Técnico grau III	XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico grau II	XII,XIII e XIV	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico grau I	XI e XII	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS5
Técnico grau I	X	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4

ANEXO V

**Tabela de correspondência entre categorias do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016 e as categorias e grupo salarial deste ACT**

Categoria profissional e banda salarial ACT publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 4, de 29 de janeiro de 2016		Grupo organizacional neste ACT	Categoria neste ACT	Grupo salarial neste ACT
Diretor	A	Executivos	Diretor	GS7
Gestor comercial	B	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Gestor técnico	B	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Gestor operacional	B	Gestores/Especialistas	Gestor	GS6
Técnico	C	Gestores/Especialistas	Técnico especialista	GS6
Técnico	C	Coordenadores/Técnicos	Técnico	GS4/GS5
Coordenador operacional	D	Coordenadores/Técnicos	Coordenador	GS5
Especialista operacional	E	Assistentes	Operacional	GS3
Assistente operacional	F	Assistentes	Operacional	GS2
Auxiliar geral	G	Apoio	Auxiliar	GS1

Depositado em 21 de janeiro de 2019, a fl. 79 do Livro n.º 12, com o n.º 15/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Seguradoras Unidas, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros**

CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**(Âmbito territorial)**

O presente acordo de empresa («AE») aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**(Âmbito pessoal)**

1- O presente acordo aplica-se à Seguradoras Unidas, SA, adiante designada por empresa, que exerce a sua atividade no sector segurador, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), no SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e no STAS - Sindicato

dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores da empresa cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste AE.

1- Estima-se que sejam abrangidos pelo presente AE cerca de 925 trabalhadores.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**(Vigência)**

1- O presente AE entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de 36 meses, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de três anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período para eles expressamente acordado.

3- A denúncia do presente AE pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo da vigência inicial do presente AE ou da sua renovação, devendo ser acompanhada da respetiva pro-

posta negocial.

4- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de uma denúncia, as partes acordam submeter-se à convenção de arbitragem que consta do anexo I, o qual faz parte integrante do presente AE.

5- A falta de adesão à arbitragem voluntária nos termos do anexo I por parte da empresa subscritora mantém em vigor o AE enquanto não for revogado no todo ou em parte por outra convenção.

6- O disposto no número anterior não se aplica quando o requerente ou o requerido forem os sindicatos e os mesmos não aderirem à arbitragem nos termos do anexo I ou quando não houver acordo por parte destes quanto à indicação do seu árbitro de parte, caso em que o presente AE cessará a sua vigência nos termos legais e findo o prazo máximo indicado no número seguinte.

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 AE manter-se-ão, até entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste AE sobre:

- a) Duração e organização dos horários - Cláusula 16.<sup>a</sup>;
- b) Duração das férias - Cláusula 22.<sup>a</sup>;
- c) Dispensas no Natal e Páscoa (ou outras) - Cláusula 25.<sup>a</sup>;
- d) Subsídio de refeição - Cláusula 35.<sup>a</sup>;
- e) Prémio de carreira e dias de licença com retribuição - Cláusulas 42.<sup>a</sup> a 44.<sup>a</sup>;
- f) Complemento do subsídio por doença - Cláusula 46.<sup>a</sup>;
- g) Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 48.<sup>a</sup> e 49.<sup>a</sup>;
- h) Plano individual de reforma - Cláusulas 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO II

### Enquadramento e formação profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Classificação profissional)

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo AE tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, desde que seja formalmente estabelecida a correspondência com as categorias e grupos profissionais previstos no anexo II do presente AE.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, como referência, as categorias e os grupos profissionais constantes do anexo II, bem como os respetivos níveis salariais.

3- O empregador comunicará à comissão de trabalhadores e aos sindicatos, até 31 de março de cada ano, o organograma atualizado da empresa.

4- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo III para o nível salarial em que se enquadra a categoria

profissional do trabalhador.

5- Ressalvadas as situações expressamente excecionadas no presente AE, as remunerações cujo pagamento não decorra obrigatoriamente desta convenção, poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Avaliação de desempenho)

1- As empresas deverão instituir sistemas de avaliação de desempenho profissional.

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

- a) Conhecimento prévio do trabalhador;
- b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação;
- c) Decisão do eventual recurso no prazo máximo de 75 dias, com a respetiva comunicação ao recorrente.

3- O trabalhador poderá, no âmbito de um recurso de avaliação, fazer-se acompanhar por um membro da comissão de trabalhadores por si indicado.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Estágios de ingresso)

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

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 75 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam e nunca inferior à remuneração mínima mensal legalmente garantida.

3- O trabalhador que, nos sete anos imediatamente antes do início da relação laboral com a empresa, tenha prestado serviço no sector segurador por um período mínimo, consecutivo ou interpolado, de cinco anos, não poderá ser abrangido pelo regime constante dos números anteriores.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Promoções e progressão salarial)

1- As promoções e progressões devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência na categoria e no empregador.

2- Os trabalhadores com categoria profissional de assistente, especialista ou técnico beneficiarão, caso se verifiquem os critérios previstos no número 3 da presente cláusula, das seguintes progressões entre graus:

- a) Do grau I para o grau II, decorridos cinco anos de per-



manência no grau I;

b) Do grau II para o grau III, decorridos sete anos de permanência no grau II.

3- As progressões referidas no número anterior encontram-se dependentes da verificação dos seguintes critérios:

a) Inexistência de avaliações de desempenho negativas no período que antecede o momento em que se verificaria a progressão;

b) Ausência de progressão salarial ou promoção funcional para categoria ou nível salarial superiores no período que antecede o momento em que se verificaria a progressão.

4- Os anos de avaliação negativa não serão considerados para a contagem dos períodos referidos no número dois, contagem essa que se suspende nesses anos.

5- Sempre que a retribuição efetiva do trabalhador se mostre superior ao valor mínimo obrigatório previsto para o grau para o qual o trabalhador progride, até ao limite de 10 % inclusive (margem livre até 10 %), os aumentos decorrentes da presente cláusula serão deduzidos dessa margem livre até ao limite de 35 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um incremento efetivo correspondente a um mínimo de 65 % do valor do aumento devido.

6- Sempre que a retribuição efetiva do trabalhador se mostre superior ao valor mínimo obrigatório previsto para o grau para o qual o trabalhador progride, em percentual superior a 10% (margem livre superior a 10 %), os aumentos decorrentes da presente cláusula serão deduzidos dessa margem livre até ao limite de 70 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um incremento efetivo correspondente a um mínimo de 30 % do valor do aumento devido.

7- Para efeitos dos números anteriores, não poderão ser absorvidas as componentes retributivas cujo pagamento decorra obrigatoriamente deste AE.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais da formação profissional)

1- Com o objectivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para o desenvolvimento e produtividade da empresa;

c) Adaptar-se às alterações provocadas quer pelos processos de mudança tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;

d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;

e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes critérios e objetivos:

a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos, satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio da empresa, facilitando, ao

mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;

b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;

c) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;

d) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;

e) Valorização como factor estratégico para o desenvolvimento da empresa e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;

f) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptação dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;

g) Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3- O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

4- Cada trabalhador tem direito, por cada ano de vigência efetiva do contrato, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua, o qual será ajustado na proporção em caso de fração de ano de prestação efetiva de serviço.

5- O trabalhador contratado a termo por período igual ou superior a três meses tem direito à formação profissional prevista no número anterior.

6- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador ou estar relacionado com a atividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

7- As horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas, em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

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

9- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo escrito da empresa, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo escrito da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

10- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical e, na falta desta, aos delegados sindicais.

## CAPÍTULO III

### Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode transferir o local de trabalho do tra-

balhador nos seguintes casos:

a) para outro local situado no mesmo município ou em município contíguo;

b) para outro local, fora das zonas geográficas referidas na alínea anterior, que não obrigue o trabalhador a percorrer distância superior a 110 quilómetros no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2- A distância limite prevista na alínea b) do número anterior não será aplicável se a distância que o trabalhador já percorre for superior a 110 quilómetros, caso em que o empregador pode transferir o trabalhador para novo local de trabalho que não o obrigue a percorrer distância superior à que actualmente percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

3- O empregador pode, ainda, nos termos legais aplicáveis, 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- No caso previsto no número anterior, o trabalhador terá direito a resolver o contrato, nos termos e com os fundamentos legais aplicáveis.

5- O empregador compensará o acréscimo das despesas de deslocação decorrentes da transferência para o novo local de trabalho nos termos da presente cláusula, por referência ao valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis.

6- Não haverá lugar à compensação prevista no número anterior, sempre que:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

7- O empregador e o trabalhador podem acordar, por escrito, por ocasião de uma mudança de local de trabalho, regime de transferência de local de trabalho diverso do previsto na presente cláusula.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (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 carácter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos da empresa que motivaram a alteração, até ao limite de um ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador, se necessário, formação profissional 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 período temporário de adaptação de duração não superior a 7 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual 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 referido período de adaptação, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- Quando da alteração definitiva de funções resulte mudança de categoria, esta só poderá ser feita para categoria de retribuição base igual ou superior ao daquela em que se encontrava.

7- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de consentimento do trabalhador e, ressalvadas as situações de promoção, serão precedidas de audição dos respetivos delegados sindicais, relativamente a trabalhadores sindicalizados.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a 6 meses, com possibilidade de renovação até ao limite de 1 ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas sindicatos outorgantes.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (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 trabalhador, 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.

4- O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Teletrabalho)

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

2- O contrato a celebrar entre as partes conterá obrigatoriamente a definição da atividade a prestar, categoria profissional e retribuição, de acordo com o previsto no presente AE, e identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

3- Salvo acordo em sentido contrário, é da empresa a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização.

4- O período normal de trabalho é regulado nos termos do presente AE.

5- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de dois 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.

6- 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.

7- O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Comissão de serviço)

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Cedência de trabalhadores e pluralidade de empregadores)

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que o empregador faça parte, ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário mas mantém o vínculo contratual inicial com o empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

5- Os trabalhadores poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores desde que estes estejam jurídica ou economicamente associados ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que os empregadores façam parte ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

6- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;
- c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

## CAPÍTULO IV

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho e organização dos horários

1- A duração do trabalho é, em termos médios, de 35 horas por semana e 7 horas por dia, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto relativamente a trabalho por turnos.

2- Os tipos de horários praticáveis na empresa são, entre outros, os seguintes:

- a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos;
- b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem

como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

c) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3- O horário fixo poderá coincidir com o horário de refeição ou ser um horário diferenciado, nos seguintes termos:

a) Horário de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.ª a 6.ª feira;

b) Horário diferenciado - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário são fixos, mas não coincidem com as do horário de referência.

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- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

7- A definição e alteração dos horários de trabalho com carácter geral, deverão ser precedidas de consulta à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

8- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

9- A empresa, por acordo com os sindicatos e ouvida a comissão de trabalhadores, poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho não previstos no presente AE, designadamente regimes legalmente previstos cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, que se caracterizem pela possibilidade de o período normal de trabalho ser aumentado, até um limite de uma hora diária e cinco horas semanais, sendo esse aumento compensado por idêntica redução do tempo de trabalho diário e/ou concessão de um dia ou meio dia descanso e/ou aumento do período de férias e/ou pagamento em dinheiro, num período de referência de seis meses, devendo os acréscimos ser comunicados pela empresa com uma antecedência mínima de sete dias e as reduções ser fixadas por acordo entre a empresa e o trabalhador. As horas de acréscimo não compensadas até ao termo de cada ano civil, serão remuneradas com um acréscimo de 20 % sobre a retribuição horária.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações legalmente previstas poderão, mediante acordo escrito, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos pro-

fissionais de dirigente, gestor, técnico e operacional.

2- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível ou integrados em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho está sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano civil, mas a partir das 150 horas anuais a prestação de trabalho suplementar dependerá de aceitação do trabalhador.

3- O trabalho suplementar é remunerado nos termos previstos na cláusula 39.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- No turno coincidente com o período noturno, o intervalo de descanso será de 30 minutos e incluído no tempo de trabalho, podendo ainda a empresa e o trabalhador acordar a prestação de trabalho em jornada contínua com uma duração máxima de seis horas.

4- Os trabalhadores por turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 dias de trabalho consecutivos, os quais deverão coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez



em cada quatro semanas.

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

6- Os trabalhadores por turnos que prestem trabalho em período noturno têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto, salvo se abrangidos pelo disposto no número seguinte.

7- Os trabalhadores integrados em regime de turnos rotativos beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno correspondente a 20 % da retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o acréscimo do subsídio de turnos.

8- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho noturno.

9- Relativamente aos trabalhadores que tenham beneficiado da incorporação na retribuição efetiva do valor do suplemento ou subsídio por turnos, entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho poder ser prestado em turnos rotativos ou em período noturno, não conferindo, por isso, direito ao acréscimo de retribuição previsto nos números anteriores.

10- O disposto no número anterior não será aplicável se e quando a retribuição global do trabalhador for inferior à retribuição mínima prevista para a sua categoria profissional, nos termos do anexo III, acrescida de 20 %, caso em que o trabalhador beneficiará de um acréscimo retributivo correspondente à essa diferença.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral)

1- A utilização de ferramentas digitais deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste AE e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, sem prejuízo das necessidades de funcionamento da empresa, bem como a natureza das funções de cada trabalhador.

2- A matéria prevista no número anterior poderá ser objeto de regulamentação pela empresa, designadamente através de regulamento interno, caso em que deverá ser ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

## CAPÍTULO V

### Férias, faltas e interrupção do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite de 3 dias úteis.

2- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, até ao máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

3- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o

prazo de 6 meses referido no número anterior, o gozo das férias terá lugar até 30 de junho do ano subsequente, o que não poderá resultar no gozo pelo trabalhador, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

4- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

5- Sem prejuízo do disposto na presente cláusula, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Interrupção do período de férias)

1- As férias são interrompidas pelos períodos a seguir indicados, desde que a empresa seja informada das respetivas ocorrências:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastrós, noras e genros do trabalhador;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

d) Dois dias úteis seguidos em caso de 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.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

3- Terminados os períodos de interrupção referidos no número um, o gozo das férias recomeça automaticamente pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os



seguintes dias: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

3- Os trabalhadores que desenvolvam atividade profissional em estabelecimentos ou unidades da empresa sitos nas regiões autónomas beneficiarão dos feriados regionais obrigatórios.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Dispensas no Natal e Páscoa)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- A empresa pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Ausência por aplicação de medida de coação penal)

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido fixada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coação penal privativa da liberdade o regresso ao empregador, desde que este tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se o regresso se, e logo que o posto de trabalho esteja identificado.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho do trabalhador disponível por um período mínimo de 4 meses contado do início da aplicação da medida de coação penal privativa da liberdade, sem prejuízo de o mesmo poder ser ocupado temporariamente em caso de necessidade da empresa.

4- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

5- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito do empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar, ao empregador deste, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador

e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;

c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;

e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;

b) Cesse o contrato de trabalho;

c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

## CAPÍTULO VI

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (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 saúde, 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 afectadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho a realização de inspecções sanitárias através de organismos ou entidades

oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afectar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspecção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

(Comissão de segurança e saúde no trabalho)

Na empresa poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

(Medicina no trabalho)

1- O empregador deve disponibilizar serviços de medicina no trabalho nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho, que poderão ser utilizados pelos trabalhadores.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos periódicos, anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 45 anos de idade, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores.

4- Os exames médicos referidos no número anterior incluem, salvo indicação médica em contrário, os seguintes:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina;
- e) Outros que sejam recomendados pelos serviços de medicina no trabalho.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números 3 e 4 anteriores, até 15 de outubro do ano em que se devam verificar os exames aí previstos, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando, posteriormente, as despesas à empresa, que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

CAPÍTULO VII

Actividade sindical

Cláusula 31.<sup>a</sup>

(Actividade sindical)

No exercício legal das suas atribuições, a empresa reconhece aos sindicatos os seguintes tipos de actuação:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comis-

sões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, nos termos previstos na lei;

d) Dispor, sendo membro de órgão social de associações sindicais, que não beneficie de estatuto de membro da direcção, do tempo necessário para participar nas reuniões desse órgão, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos, e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE, até ao limite de 21 horas anuais e de três membros por sindicato;

e) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

f) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da empresa para o efeito;

g) 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;

h) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;

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

j) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste AE e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- Cada um dos sindicatos subscritores do presente AE poderá requisitar no máximo 1 dirigente sindical, com remuneração mensal integral paga pela empresa.

3- Os sindicatos outorgantes do presente AE deverão até 31 de outubro de cada ano, enviar à empresa comunicação com a identificação do dirigente sindical requisitado para o ano subsequente.

4- O regime previsto nesta cláusula, ressalvado o disposto no número seguinte, não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

5- O número máximo previsto na lei de membros de direcção de associação sindical com direito a crédito de horas

e faltas justificadas sem limitação será subtraído do número de trabalhadores dirigentes sindicais requisitados em cada momento.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

(Quotização sindical)

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VIII

**Retribuição, seguros e outros abonos**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

(Classificação da retribuição)

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) *Retribuição base mensal*: a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo III aplicável ao grupo profissional, categoria e, se aplicável, grau salarial em que se enquadra o trabalhador;

b) *Retribuição base anual*: o somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;

c) *Retribuição efetiva mensal*: constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio de carreira na empresa, a retribuição por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos de horas, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>

(Subsídio de refeição)

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

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 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.

3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empre-

gador 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 16.<sup>a</sup>, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Subsídio de férias)

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

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado na cláusula 22.<sup>a</sup>, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

(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- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

(Retribuição por isenção de horário de trabalho)

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

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**(Retribuição por trabalho suplementar)**

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

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 62,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;
- b) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 87,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;
- c) 90 % em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em dia feriado, em período diurno ou noturno.

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

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**(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 IV.

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

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 efetuado em serviço o valor constante no anexo IV.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)**

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

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

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

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**(Prémio de carreira na empresa)**

1- Quando completar três anos de carreira na empresa, o

trabalhador terá direito, por cada ano completo de carreira subsequente, a um prémio pecuniário anual de valor equivalente a 10 % da sua retribuição efetiva mensal.

2- O prémio pecuniário referido no número anterior será pago anualmente, até ao termo do segundo mês subsequente àquele em que ocorrer o aniversário da admissão do trabalhador na empresa.

3- O trabalhador, quando completar 55 anos de idade e 30 anos de antiguidade na empresa, beneficiará, a partir do ano civil subsequente e em acumulação com o prémio pecuniário previsto nos números anteriores, de 2 dias de licença com retribuição por ano.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Opção por dias de licença com retribuição)**

1- Em alternativa ao pagamento do prémio pecuniário referido no número 1 da cláusula 42.<sup>a</sup> e até estar integrado no regime previsto no número 3 da mesma cláusula, o trabalhador poderá optar por beneficiar de dias de licença com retribuição, nos seguintes termos:

- a) Até completar 50 anos de idade, 2 dias de licença com retribuição por ano;
- b) Entre os 50 e até completar 53 anos de idade, 3 dias de licença com retribuição por ano;
- c) Entre os 53 e até completar 55 anos de idade, 4 dias de licença com retribuição por ano;
- d) Quando completar 55 ou mais anos de idade, 5 dias de licença com retribuição por ano.

2- A opção referida no número anterior deverá ser exercida pelo trabalhador elegível até 31 de outubro do ano civil anterior àquele em que se venceria o prémio referido na cláusula 42.<sup>a</sup>, mediante comunicação à área responsável pela gestão de recursos humanos ou, se entretanto for instituído, através do procedimento em vigor na empresa para o efeito.

3- Na falta de atempada comunicação da opção, presume-se que o trabalhador opta pelo montante pecuniário previsto na cláusula anterior, salvo se, no ano anterior, tiver beneficiado de dias de licença com retribuição, caso em que se presumirá que mantém esta opção.

4- A marcação dos dias de licença com retribuição seguirá as regras e o procedimento da marcação de férias.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(Majoração do prémio de carreira e dos dias de licença com retribuição)**

1- A empresa poderá, por sua livre decisão, majorar o valor do prémio de carreira ou o número de dias de licença previstos, respetivamente, nas cláusulas 42.<sup>a</sup> e 43.<sup>a</sup>, como mecanismo de incentivo à escolha dos trabalhadores.

2- A comunicação de eventual majoração deverá ser emitida e divulgada até 30 de setembro de cada ano, com referência ao ano subsequente.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**(Pressupostos do prémio de carreira e dos dias de licença com retribuição)**

1- A atribuição do prémio de carreira ou dos dias de li-



cença com retribuição a que se referem, respetivamente, as cláusulas 42.<sup>a</sup> e 43.<sup>a</sup>, está condicionada à verificação cumulativa, no ano civil anterior ao seu vencimento, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de sanções disciplinares de gravidade igual ou superior a perda de dias de férias ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

b) Inexistência de duas ou mais faltas injustificadas.

2- Quando, no ano civil de referência, o contrato de trabalho tenha estado suspenso, nomeadamente por impedimento temporário do trabalhador, ainda que por facto que não lhe seja imputável, incluindo doença, o montante do prémio de carreira ou o número de dias de licença com retribuição previstos nas cláusulas 42.<sup>a</sup> e 43.<sup>a</sup>, respetivamente, serão reduzidos na proporção do tempo de vigência efetiva do contrato nesse ano, e desde que verificados os pressupostos referidos no número anterior.

3- A redução prevista no número anterior não será aplicável aos casos em que a suspensão do contrato de trabalho decorra de:

a) Acidente de trabalho;

b) Internamento hospitalar por doença ou acidente, pelo período desse internamento, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o internamento, a falta do dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar; ou

c) Exercício de atividade sindical no âmbito de requisição, nos termos previstos neste AE.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Complemento do subsídio por doença)

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços competentes para o efeito, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a sua retribuição efetiva e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto nos números seguintes.

2- A empresa, a título de adiantamento por conta da retribuição, concederá ao trabalhador o valor correspondente à sua remuneração líquida.

3- O empregador, em caso de impedimento prolongado por motivo de incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços competentes para o efeito, que determine a suspensão da relação laboral, concede ao trabalhador, a título de adiantamento por conta da retribuição, o valor correspondente ao montante líquido do subsídio de Natal.

4- O disposto no número anterior apenas será aplicável caso o trabalhador requeira junto da Segurança Social, no prazo indicado pela empresa para o efeito ou, no caso da empresa não indicar, no prazo legal, o pagamento de prestação compensatória de subsídio de Natal.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar uma retribuição efetiva mensal líquida superior à que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

6- O disposto nos números anteriores aplica-se aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade ou, independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Devolução de adiantamentos por conta de prestações da Segurança Social)

1- No caso dos serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o montante do subsídio de doença referido na cláusula anterior ou de qualquer outra prestação cujos montantes tenham sido adiantados pela empresa nos termos do presente AE, deverá aquele entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o recebimento.

2- No caso de incumprimento pelo trabalhador da obrigação prevista no número anterior, a empresa, sem prejuízo da inerente responsabilidade disciplinar e da faculdade de deduzir os montantes devidos em retribuições futuras, não voltará, por um período de 12 meses contado da data em que a empresa tomar conhecimento do incumprimento, a efetuar quaisquer adiantamentos por conta da retribuição. Em caso de reincidência, o trabalhador deixará de beneficiar de quaisquer adiantamentos por conta da retribuição.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Seguro de saúde)

1- As entidades abrangidas pelo presente AE ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número anterior fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, co-pagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Seguro de vida)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador, não sendo cumuláveis entre si:

a) 100 000,00 €, se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;

b) 75 000,00 €, se resultar de outro tipo de acidente;

c) 50 000,00 €, nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.



3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes na empresa, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sem prejuízo de eventuais regimes de articulação e/ou compatibilização inerentes a esses outros benefícios.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

(Condições nos seguros próprios)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

3- Em alternativa ao regime do número anterior e para os trabalhadores nele indicadas, poderá a empresa permitir que os mesmos integrem o seguro de responsabilidade civil automóvel em vigor para a frota de viaturas de serviço.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

(Quebras de caixa)

1- O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

2- A responsabilidade prevista no número anterior pode ser substituída por contrato de seguro.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Apoio infantil e escolar)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, bem como por motivo de requisição sindical, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, inscritos ou matriculados em creches, infantários, ou estabelecimento de ensino pré-escolar, básico, secundário, universitário ou de ensino especial, têm direito a receber do empregador, por cada filho ou afilhado

civil («educando»), uma comparticipação para despesas do educando(a), nos termos definidos a cada momento através de política interna da empresa.

2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, o valor a seguir indicado, atribuído em função da idade do educando, nos seguintes termos:

- a) até aos 9 anos: 40,00 €;
- b) até aos 17 anos: 70,00 €;
- c) até aos 25 anos: 110,00 €.

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

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, quando aplicável;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
- c) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses com sanção disciplinar de gravidade igual ou superior a sanção pecuniária.

4- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores da empresa signatária do presente AE o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis, não reúna as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino», ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

## CAPÍTULO IX

### Plano individual de reforma

Cláusula 54.<sup>a</sup>

(Plano individual de reforma)

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com contratos de trabalho sem termo, beneficiam de um Plano Individual de Reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VI deste AE.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Início das contribuições)**

A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma vencer-se-á no decurso do ano subsequente à data do terceiro aniversário do início da prestação de serviço efetivo na empresa, com efeitos retroativos ao começo do segundo ano de prestação de serviço efetivo na empresa.

CAPÍTULO X

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)**

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa recriar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Reclassificação profissional)**

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores será efectuada tendo em conta as funções que o trabalhador efectivamente exerce, em observância do disposto na cláusula 4.<sup>a</sup> e no anexo II deste AE, e tendo por referência a tabela de correspondência constante do anexo VII.

2- Sempre que a categoria profissional do trabalhador ao abrigo do anexo II deste AE envolva diferentes graus, o trabalhador será enquadrado:

- a) No grau cujo valor salarial mínimo obrigatório coincida com a retribuição base do trabalhador auferida no momento da reclassificação; ou
- b) Não existindo a coincidência prevista na alínea anterior, no grau cujo valor mínimo obrigatório seja imediatamente inferior à retribuição base do trabalhador auferida no momento da reclassificação.

3- Sempre que o trabalhador, com contrato de trabalho em vigor à data de início de produção de efeitos do presente AE, passe a dispor, em virtude do enquadramento previsto nos números anteriores, de retribuição base superior ao valor salarial mínimo obrigatório da categoria e grau (se aplicável) que lhe correspondam, o mesmo beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria e grau (se aplicável) sempre que ocorra revisão da tabela salarial do anexo III.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2018)**

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1

de janeiro de 2019 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do Instrumento Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação colectiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o factor «A» da fórmula de actualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo do nível salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VII do AE agora publicado.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**(Comissão paritária)**

1- É instituída, no âmbito do presente AE, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes da empresa signatária deste instrumento de regulamentação coletiva, com competência para interpretar as cláusulas e integrar lacunas do acordo.

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.

4- Na ordem de trabalhos da primeira reunião da comissão paritária deverá constar a elaboração do respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**(Regime transitório aplicável a trabalhadores dirigentes sindicais)**

1- O regime previsto na cláusula 32.<sup>a</sup> apenas entrará em vigor e produzirá efeitos em 1 de janeiro de 2020.

2- Até 31 de dezembro de 2019, o STAS poderá requisitar 1 dirigente sindical, com remuneração mensal integral paga pelo empregador, devendo a empresa ser informada da referida requisição com o mínimo de 60 dias de antecedência.

3- O número máximo de membros da direção do STAS com direito a crédito de horas previsto na lei será reduzido em um.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**(Produção de efeitos da tabela salarial, do subsídio de refeição e prémio de carreira)**

1- Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo III do presente AE produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

2- O prémio de carreira e os dias de licença com retribuição previstos nas cláusulas 42.<sup>a</sup> e 43.<sup>a</sup> do presente AE apenas entrarão em vigor a 1 de janeiro de 2020.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**(Anteriores suplementos de retribuição e prémios de antiguidade)**

1- O valor dos suplementos de retribuição atribuídos por aplicação de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2018, manter-se-á por incorporação na respetiva retribuição efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

2- Os regimes de isenção de horário de trabalho instituídos até 15 de janeiro de 2012 e que se mantenham ininterruptamente em vigor desde essa data poderão ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa nos termos do número 2 da cláusula 38.<sup>a</sup>, mas nesse caso a respetiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

3- O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicável à relação de trabalho, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, denominando-se «prémio de antiguidade histórico», não podendo ser absorvido por aumentos de tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**(Remição de direitos)**

1- Com a entrada em vigor do presente AE, os trabalhadores que, em 1 de janeiro de 2019, tenham já completado 3 ou mais anos de carreira na empresa, beneficiarão da atribuição de uma compensação pecuniária extraordinária, correspondente a 10% da sua retribuição efetiva mensal, a qual será paga a título de remição, consoante aplicável, de eventual direito:

a) Ao prémio de antiguidade previsto no contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008; ou

b) Ao prémio de permanência previsto no acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, objeto de revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018.

2- O pagamento da compensação prevista na presente cláusula será realizado numa única prestação até 31 de maio de 2019 aos trabalhadores que nesta data se encontrem vinculados à empresa.

3- Não beneficiarão da compensação prevista nos números anteriores os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto nas cláusulas 64.<sup>a</sup> e 65.<sup>a</sup>

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**(Anterior prémio de permanência sob a forma de dias de licença com retribuição)**

1- Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do pre-

sente AE, se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, objeto de revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018, e que, em 31 de dezembro de 2018, beneficiavam já de prémios de permanência sob a forma de dias de licença com retribuição manterão o gozo anual de igual número de dias de licença até 31 de dezembro de 2019.

2- Os trabalhadores indicados no número anterior poderão, em alternativa ao regime previsto nesse número e antes do gozo de qualquer dia de licença em 2019, optar por beneficiar do regime previsto na cláusula 63.<sup>a</sup>, devendo para o efeito transmitir à empresa essa opção, mediante comunicação escrita enviada até 15 de abril de 2019.

3- Em caso de manutenção do regime de dias de licença com retribuição, a eventual cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores identificados no número anterior antes de 31 de dezembro de 2019 não confere aos mesmos qualquer direito compensatório pelo não gozo de dias de licença vencidos.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**(Anterior prémio de permanência vencido em 2019)**

1- Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente AE, se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, objeto de revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018, e cujo prémio de permanência pecuniário se venceria durante o ano de 2019, beneficiarão, verificados que se encontrem as condições previstas na referida convenção, do respetivo pagamento no mês em que o facto ocorrer.

2- A eventual cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores identificados no número anterior antes de 31 de dezembro de 2019 não confere aos mesmos qualquer direito compensatório pelo não recebimento do prémio de permanência pecuniário.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**(Cessação de efeitos da regulamentação colectiva anterior)**

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente AE por este ser globalmente mais favorável.

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

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**(Políticas internas mais favoráveis)**

Por política interna da empresa signatária podem estar ou ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

(Linguagem inclusiva)

Sempre que neste AE se utilize a expressão trabalhador entender-se-á que a mesma abrange trabalhador de qualquer sexo.

Lisboa, 15 de janeiro de 2019.

Pela Seguradoras Unidas, SA:

*Jan Adriaan de Pooter*, na qualidade de mandatário.

*Gilda Maria Pedrosa Raposo*, na qualidade de mandatária.

*Ana Paula de Jesus dos Santos Almeida*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

*Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato*, na qualidade de mandatário.

*Francisco José Fonseca Lima Andrade Tártaro*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Daniel Delgado Martins*, na qualidade de mandatário.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

*António Carlos Videira dos Santos*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Carlos Conceição Cordeiro*, na qualidade de mandatário.

*Teresa Maria Correia Gonçalves*, na qualidade de mandatária.

Pelo STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora:

*Carlos Alberto Marques*, na qualidade de presidente da direção.

*Mário José Rubio de Oliveira e Silva*, na qualidade de 2.º vice-presidente da direção.

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

*Leonel Alexandre Cosme Jorge dos Santos*, na qualidade de vogal da direção.

*Carla Sofia Grilo Mirra*, na qualidade de mandatária.

ANEXO I

(Convenção de arbitragem)

1- Os subscritores do presente AE celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 4 da cláusula 3.<sup>a</sup> do presente AE, a qual se rege nos termos seguintes.

2- A comissão arbitral é constituída pelas partes e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do acordo de empresa.

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

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

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

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pela empresa e pelos sindicatos outorgantes do acordo de empresa;

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

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

6- A 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.

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

8- 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.

9- 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*.

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

## ANEXO II

Grupo	Categorias	Descrição	Graus	Funções (ilustrativo)	Nível salarial
Gestão de topo	Diretor	Define as políticas e objetivos estratégicos e operacionais a alcançar pelo(s) departamento(s)/ unidade(s)/área(s) que coordena, supervisionando e responsabilizando-se pelo seu cumprimento, diretamente ou por competência delegada, tomando as respetivas decisões de gestão.  Reporta diretamente à administração e/ou a outro diretor.	--	Diretor comercial Diretor financeiro Diretor de sinistros Diretor de recursos humanos Diretor de sistemas	1
Gestão intermédia	Responsável intermédio	Colabora na definição e execução das políticas e objetivos operacionais a alcançar pela(s) unidade(s)/área(s) pelos quais é responsável, podendo colaborar na definição da respetiva estratégia, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo, em princípio, enquadrar equipas. Reporta diretamente a um (ou mais) diretor(es) ou, inexistindo diretor, à administração.	--	Responsável de unidade de contabilidade e fiscalidade Responsável de unidade de acidentes de trabalho Responsável de unidade de desenvolvimento Responsável de unidade de arquitetura	2
Gestão operacional	Gestor	Executa e assume responsabilidade pelas atividades que lhe estão cometidas, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo participar na definição dos respetivos objetivos e enquadrar equipas.	--	Coordenador de zona Coordenador de empresas Responsável de unidade mesa de retalho Responsável de zona de grandes contas Responsável de fiscalidade Gestor de projetos Responsável de setor de sistemas de informação	3
Técnicos	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.	IV	Dinamizador vida/saúde Assessor comercial Perito/a liquidatário Técnico de formação Técnico de sistemas	4
			III		
			II		
			I		
Operacionais	Coordenador operacional	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, podendo enquadrar equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	--	Responsável de setor de sinistros Responsável de suporte e controlo de serviços Gerente de sub-zona	5
	Especialista	Executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	III	Gestor comercial Assessor de zona Operacional mesa de retalho Operacional área financeira Gestor de sinistros Operacional RH Operacional de sistemas	6
			II		
			I		
	Assistente	Executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de menor complexidade, tendencialmente recorrentes, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas	III	Assistente de departamento	7
			II		
			I		



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.	--	Apoio de infraestruturas Apoio de sinistros	8
-------	----------------	--	----	--	---

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial para 2019 e 2020

Nível salarial	Grau	Valor mínimo obrigatório (2019)	Valor mínimo obrigatório (2020)
1	-	2 040,50 €	2 056,85 €
2	-	1 828,75 €	1 843,40 €
3	-	1 625,00 €	1 646,15 €
4	IV	1 332,60 €	1 349,90 €
	III	1 211,45 €	1 227,20 €
	II	1 101,30 €	1 115,65 €
	I	991,20 €	1 004,05 €
5	-	1 181,10 €	1 196,45 €
6	III	1 108,45 €	1 122,90 €
	II	1 007,70 €	1 020,80 €
	I	906,90 €	918,75 €
7	III	969,25 €	981,90 €
	II	881,15	892,60 €
	I	793,05	803,35 €
8	-	701,40	710,55 €

B - Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2019 (cláusula 35.<sup>a</sup>):  
10,00 €

Subsídio diário de refeição para 2020 (cláusula 35.<sup>a</sup>):  
10,40 €

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 40. <sup>a</sup> , número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	75 €
Refeição isolada	12,10 €
Dormida e pequeno-almoço	50,80 €
Cláusula 40. <sup>a</sup> , número - Valor por Km	0,40 €
Cláusula 41. <sup>a</sup> - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	152,80 €

ANEXO V

Condições de referência do seguro de saúde\*

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro 25 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1 000,00 €/ano
Franquias e co pagamentos máximos	Internamento: 100 €/sinistro Ambulatório: Co-pagamento: 15 €/sinistro Franquia: 60 €/ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	<p>a) Doenças preexistentes ou afecções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;</p> <p>b) Doenças infecto-contagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;</p> <p>c) Quaisquer patologias resultantes, directa ou indirectamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);</p> <p>d) Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares. Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono;</p> <p>e) Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;</p> <p>f) Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer actos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, auto-infligidos ou resultantes de actos ilícitos praticados pela pessoa segura;</p> <p>g) Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;</p> <p>h) Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;</p> <p>i) Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;</p> <p>j) Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correcção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;</p> <p>k) Tratamentos, cirurgia e outros actos destinados à correcção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;</p> <p>l) Hemodiálise;</p> <p>m) Transplantes de órgãos e suas implicações;</p> <p>n) Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer actos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa;</p> <p>o) Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;</p> <p>p) Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de:</p> <p>    i) prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos;</p> <p>    ii) participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos);</p> <p>    iii) prática de ski na neve e aquático, surf, snow-board, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, barragem/saltos em equitação, espeleologia, canoing, escalada, rappel, alpinismo, bungee-jumping e outros desportos análogos na sua perigosidade;</p> <p>    iv) utilização de veículos motorizados de duas rodas;</p> <p>    v) cataclismos da natureza, actos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas;</p> <p>    vi) consequências da exposição a radiações.</p> <p>q) Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura;</p> <p>r) Enfermagem privativa;</p> <p>s) Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios;</p> <p>t) Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.</p>
Exclusões específicas da cobertura de internamento	<p>a) Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo:</p> <p>    i) Queratotomia radial;</p> <p>    ii) Queratotomia fotorefractiva (queratotomia com laser excimer/lasix);</p> <p>    iii) Queratomieleusis por laser <i>in situ</i>;</p> <p>    iv) Inserção de lentes fâquicas intraoculares.</p> <p>b) Tratamento cirúrgico da roncopia;</p> <p>c) Plásticas mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.</p>
Atos não cobertos	<p>a) Medicamentos;</p> <p>b) Próteses e ortóteses não cirúrgicas;</p> <p>c) Parto;</p> <p>d) Exames gerais de saúde (check-up).</p>

Âmbito territorial	O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afecção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.
--------------------	---

**Notas interpretativas:**

1- As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;

2- Por sinistro entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde.

**ANEXO VI**

**Plano Individual de Reforma**

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 54.<sup>a</sup>, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente Anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas coletivas, nomeadamente, no que res-

peita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no nº 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

**ANEXO VII**

**A - Tabela de correspondência entre as categorias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, objeto de revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018, e as categorias do presente AE**

ACT 2016			AE SU		
Grupo	Categorias	Banda salarial	Grupo	Categorias	Nível salarial
Dirigente	Diretor	A	Gestão de topo ou gestão intermédia (1)	Diretor ou responsável intermédio	1 ou 2
Gestor	Gestor comercial	B	Gestão intermédia ou gestão operacional (2)	Responsável intermédio ou gestor	2 ou 3
	Gestor técnico				
	Gestor operacional				
Técnico	Técnico	C	Técnicos/as		4

Operacional	Coordenador operacional	D	Operacionais	Coordenador operacional	5
	Especialista operacional	E		Especialista	6
	Assistente operacional	F		Assistente	7
Apoio	Auxiliar geral	G	Apoio	Auxiliar geral	8

(1) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

a) É enquadrado no grupo de gestão de topo (com a categoria de director) o trabalhador que (i) define as políticas e objetivos estratégicos e operacionais a alcançar pelo(s) departamento(s)/unidade(s)/área(s) que coordena, supervisionando e responsabilizando-se pelo seu cumprimento, diretamente ou por competência delegada, tomando as respetivas decisões de gestão e (ii) reporta diretamente à administração e/ou a outro director.

b) É enquadrado no grupo de gestão intermédia (com a categoria de responsável intermédio) o trabalhador que (i) colabora na definição e execução das políticas e objetivos operacionais a alcançar pela(s) unidade(s)/ área(s) pelos quais é responsável, podendo colaborar na definição da respetiva estratégia, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, enquadrando, em princípio, equipa e (ii) reporta diretamente a um (ou mais) director(es) ou, inexistindo director, à administração.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, reflectir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

(2) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

a) É enquadrado no grupo de gestão intermédia (com a categoria de responsável intermédio) o trabalhador que (i) colabora na definição e execução das políticas e objetivos operacionais a alcançar pela(s) unidade(s)/ área(s) pelos quais é responsável, podendo colaborar na definição da respetiva estratégia, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, enquadrando, em princípio, equipa e (ii) reporta diretamente a um (ou mais) director(es) ou, inexistindo director, à administração.

b) É enquadrado no grupo de gestão operacional (com a categoria de gestor) o trabalhador que executa e assume responsabilidade pelas atividades que lhe estão cometidas, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo participar na definição dos respetivos objetivos e enquadrar equipas.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, reflectir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

**B - Tabela de correspondência entre as categorias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 e as categorias do presente AE**

CCT 2008		AE SU		
Categoria profissional	Nível	Grupo profissional	Categoria profissional	Nível
Diretor coordenador	XVI	Gestão de topo	Director	1
Diretor de serviços	XV	Gestão intermédia ou gestão operacional (1)	Responsável intermédio ou gestor	2 ou 3
Gerente de hospital	XIV	Gestão intermédia ou gestão operacional (1)	Responsável intermédio ou gestor	2 ou 3
	XV	Gestão intermédia ou gestão operacional (1)	Responsável intermédio ou gestor	2 ou 3
Chefe de serviços	XIV	Gestão intermédia ou gestão operacional (1)	Responsável intermédio ou gestor	2 ou 3
Chefe de serviços de formação	XIV	Gestão intermédia ou gestão operacional (1)	Responsável intermédio ou gestor	2 ou 3
Chefe de serviços de prevenção e segurança	XIV	Gestão intermédia ou gestão operacional (1)	Responsável intermédio ou gestor	2 Ou 3
Chefe de serviços de análise de riscos	XIV	Gestão intermédia ou gestão operacional (1)	Responsável intermédio ou gestor	2 ou 3
Atuário	XIV	Técnicos/as	Técnico/a	4
	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnicos de contas	XIV	Técnicos/as	Técnico/a	4
	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4

Coordenador geral de serviços comerciais	XIV	Gestão operacional	Gestor	3
Chefe de centro	XIV	Técnicos/as	Técnico/a	4
Chefe de análise	XIV	Técnicos/as	Técnico/a	4
Chefe de programação	XIV	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico de software de base	XIV	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico-coordenador geral de radiologia	XIV	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico-coordenador geral de fisioterapia	XIV	Técnicos/as	Técnico/a	4
Chefe de exploração	XIII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Analista sénior	XIII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Chefe de secção	XII	Operacional	Coordenador operacional	5
Tesoureiro	XII	Operacional	Especialista	6
Analista de organização e métodos	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Perito-chefe	XII	Operacional	Coordenador operacional	5
Técnico-chefe de formação	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico-chefe de prevenção e segurança	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico-chefe de análise de riscos	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Coordenador de zona e ou delegações	XII	Operacional	Coordenador operacional	5
Gerente de delegação	XII	Operacional	Coordenador operacional	5
	XI	Operacional	Coordenador operacional	5
Chefe de operação	XII	Operacional	Coordenador operacional	5
Programador sénior	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Analista	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Analista programador	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico-chefe de radiologia	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico-chefe de fisioterapia	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Subchefe de secção	XI	Operacional	Coordenador operacional	5
Perito-subchefe	XI	Operacional	Coordenador operacional	5



Técnico de formação	XI	Técnicos/as	Técnico/a	4
	X	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico de prevenção e segurança	XI	Técnicos/as	Técnico/a	4
	X	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico de análise de riscos	XI	Técnicos/as	Técnico/a	4
	X	Técnicos/as	Técnico/a	4
Inspetor administrativo	XI	Operacional	Especialista	6
Secretário	XI	Operacional	Especialista	6
Coordenador-adjunto de zona e ou delegações	XI	Operacional	Coordenador operacional	5
Subgerente de delegação	XI	Operacional	Coordenador operacional	5
Chefe de equipa	XI	Operacional	Coordenador operacional	5
Assistente comercial	XI	Operacional	Especialista	6
Programador	XI	Técnicos/as	Técnico/a	4
Preparador de trabalhos	XI	Operacional	Especialista	6
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista	6
Técnico-subchefe de radiologia	XI	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico-subchefe de fisioterapia	XI	Técnicos/as	Técnico/a	4
Correspondente-tradutor	X	Técnicos/as	Técnico/a	4
Escriturário	X	Operacional	Especialista	6
	IX	Operacional	Especialista	6
Regularizador de sinistros	X	Operacional	Especialista	6
Analista auxiliar de organizações e métodos	X	Técnicos/as	Técnico/a	4
Caixa	X	Operacional	Especialista	6
Rececionista	X	Operacional	Especialista	6
	IX	Operacional	Especialista	6
Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos)	X	Operacional	Especialista	6

Perito	X	Operacional	Especialista	6
	IX	Operacional	Especialista	6
Encarregado de arquivo geral	X	Apoio	Auxiliar geral	8
	IX	Apoio	Auxiliar geral	8
Técnico comercial	X	Operacional	Especialista	6
	IX	Operacional	Especialista	6
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista	6
Técnico de radiologia	X	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico de fisioterapia	X	Técnicos/as	Técnico/a	4
Fiel de economato	X	Apoio	Auxiliar geral	8
	IX	Apoio	Auxiliar geral	8
Técnico de reprografia	X	Apoio	Auxiliar geral	8
	IX	Apoio	Auxiliar geral	8
Cobrador	IX	Operacional	Assistente	7
	VII	Operacional	Assistente	7
Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos)	IX	Operacional	Especialista	6
Coord. auxiliares de posto médico e ou hospital	VIII	Apoio	Auxiliar geral	8
Telefonista	VIII	Apoio	Auxiliar geral	8
	VI	Apoio	Auxiliar geral	8
Coordenador dos serviços gerais	VIII	Apoio	Auxiliar geral	8
Encarregado de arquivo sectorial	VI	Apoio	Auxiliar geral	8
Auxiliar de posto médico e ou hospital	V	Apoio	Auxiliar geral	8
Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar geral	8
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	8
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar geral	8
Empregado de limpeza	III	Apoio	Auxiliar geral	8

Técnico de grau IV	XVI	Técnicos/as	Técnico/a	4
	XV	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico de grau III	XV	Técnicos/as	Técnico/a	4
	XIV	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico de grau II	XIV	Técnicos/as	Técnico/a	4
	XIII	Técnicos/as	Técnico/a	4
	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
Técnico de grau I	XII	Técnicos/as	Técnico/a	4
	XI	Técnicos/as	Técnico/a	4
	X	Técnicos/as	Técnico/a	4
Escriturário estagiário	IV	N/A	N/A	N/A
Perito estagiário	IV	N/A	N/A	N/A
Estagiário comercial	IV	N/A	N/A	N/A
Cobrador estagiário	II	N/A	N/A	N/A
Telefonista estagiário	II	Apoio	Auxiliar geral	8
Estagiário serviços gerais	I	Apoio	Auxiliar geral	8

(1) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

*a)* É enquadrado no grupo de gestão intermédia (com a categoria de responsável intermédio) o trabalhador que *(i)* colabora na definição e execução das políticas e objetivos operacionais a alcançar pela(s) unidade(s)/área(s) pelos quais é responsável, podendo colaborar na definição da respetiva estratégia, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, enquadrando, em princípio, equipa e *(ii)* reporta diretamente a um (ou mais) director(es) ou, inexistindo director, à administração.

*b)* É enquadrado no grupo de gestão operacional (com a categoria de gestor) o trabalhador que executa e assume responsabilidade pelas atividades que lhe estão cometidas, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo participar na definição dos respetivos objetivos e enquadrar equipas.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, reflectir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

Depositado em 24 de janeiro de 2019, a fl. 80 do livro n.º 12 com o n.º 19/2019, nos termos do artigo 494 do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo empresa entre a BMO Portugal, Gestão de Patrimónios, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB e outro -  
Revisão global**

**TÍTULO I**

**Âmbito de aplicação, vigência e forma de revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito pessoal e profissional**

1- O presente acordo de empresa (doravante «acordo») aplica-se à entidade empregadora, BMO Portugal, Gestão de Patrimónios, SA (doravante «BMO», «entidade signatária» ou «entidade empregadora»), CAE 66300, que o subscreve e aos respetivos trabalhadores filiados no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB e no SIB (doravante designado por «sindicato representado»).

2- O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, filiados no sindicato representado, se encontrem na situação de invalidez ou de invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, sendo contratados em Portugal, estejam ou venham a estar colocados no estrangeiro ao serviço da entidade empregadora ou de empresas que lhe sejam financeiramente associadas ou que estejam economicamente interdependentes.

4- Para efeitos do disposto na lei, encontram-se abrangidos por este acordo uma empresa e 9 (nove) trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Âmbito territorial e sectorial**

O presente acordo aplica-se em todo o território português, no âmbito do sector financeiro.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Vigência e forma de revisão**

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, no dia a seguir à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses, renovando-se sucessivamente por igual período.

3- A denúncia deve ser feita com a antecedência mínima de três meses sobre o termo do prazo de vigência do acordo, com a apresentação da proposta de revisão, quer da tabela de vencimentos e demais cláusulas com expressão pecuniária, quer de todo ou de parte do clausulado.

4- Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial da presente conven-

ção, as partes submeterão o diferendo a arbitragem, nos termos da cláusula seguinte, mantendo-se aquela em vigor até à decisão arbitral.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Arbitragem**

1- As partes podem a todo o tempo acordar em submeter à arbitragem as questões emergentes da interpretação, da integração e da celebração ou revisão da convenção coletiva.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, e uma vez decorridos três meses sobre o início das negociações de revisão do acordo ou o período que para o efeito as partes tenham acordado, qualquer das partes pode submeter o conflito à arbitragem, de acordo com as regras a seguir enunciadas.

3- A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes.

4- Compete ao árbitro presidente preparar o processo, dirigir a instrução, conduzir os trabalhos e ordenar os debates.

5- A decisão arbitral será tomada por maioria.

6- O ministério responsável pela área laboral deve ser informado pelas partes do início e do termo da arbitragem realizada.

7- Os árbitros poderão ser assistidos por peritos e têm direito a obter das partes, do ministério responsável pela área laboral e do ministério responsável pela área de atividade a informação necessária de que estas dispõem.

8- Os árbitros enviam o texto da decisão às partes e ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de 15 dias a contar da decisão.

9- O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.

10- Salvo se as partes acordarem de modo diverso, o prazo dentro do qual a decisão arbitral será proferida é de dois meses e conta-se a partir da data da designação do árbitro presidente.

11- O árbitro presidente notificará as partes da decisão e procederá ao respetivo depósito nos termos legais.

12- A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos do acordo de empresa.

**TÍTULO II**

**Direitos e deveres laborais**

**CAPÍTULO I**

**Direitos e deveres em geral**

**SECÇÃO I**

**Princípios gerais**

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Deveres das entidades patronais**

1- Para além de outros deveres consagrados na lei, neste

acordo ou nos contratos de trabalho, a entidade empregadora está especialmente vinculada aos seguintes deveres:

a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço, atividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;

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

c) Manter permanentemente atualizado, na direção de recursos humanos ou departamento equivalente, o registo do pessoal com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, sem prejuízo de o registo respeitante aos trabalhadores que prestem serviço em cada um dos estabelecimentos poder ser informaticamente consultado, a cada momento, em qualquer um deles;

d) No ato de pagamento da retribuição, entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de Segurança Social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber;

e) Informar o trabalhador sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho, constantes da lei.

2- A entrega de documento contendo a informação prevista na alínea d) do número 1, bem como a prestação da informação a que se refere a alínea e) do mesmo número, por parte da entidade empregadora, considera-se cumprida com a colocação da referida informação em sítio da internet ou intranet, ou com o seu envio para a caixa de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, nomeadamente através de técnicas de encriptação de mensagens e de códigos de acesso secretos, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

3- É vedado à entidade empregadora:

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

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

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

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela entidade empregadora ou por pessoas ou entidades por ela indicados;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 29.<sup>a</sup> e 30.<sup>a</sup>;

f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

4- A violação do disposto no número anterior sujeita a entidade empregadora às sanções previstas na lei.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, os trabalhadores estão especialmente vinculados aos seguintes deveres:

a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres previstos no código deontológico das entidades patronais signatárias ou nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa, e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

b) Guardar sigilo profissional, nos termos e com as limitações legais;

c) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da atividade e afetá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento expresso da entidade empregadora;

d) Quando colocados em funções de direção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respetiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Processo individual

1- A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os atos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição, funções desempenhadas, notações profissionais, comissões de serviço, tarefas especiais realizadas, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas, também por escrito, nos casos seguintes:



- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas, nos termos do código deontológico da entidade empregadora ou do código de conduta aplicável;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução possa recriar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Prescrição e regime de prova dos créditos**

- 1- Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.
- 2- Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

SECÇÃO II

**Atividade sindical**

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Direitos sindicais**

Para exercício da atividade sindical na entidade signatária do presente acordo, são reconhecidos os seguintes direitos:

- a) Eleger os delegados sindicais estatutariamente previstos;
- b) Desenvolver a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato representado;
- c) Relativamente aos representantes sindicais previstos na cláusula seguinte, e nos termos e condições aí previstos, ausentar-se justificadamente durante o período de trabalho, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição, do subsídio de almoço e do período de férias;
- d) Dispor, a título permanente, nas instalações da entidade empregadora - tendo sempre em conta a disponibilidade de área da unidade de trabalho - espaço adequado para o exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria;
- e) Realizar reuniões fora do horário de trabalho, nas instalações da entidade empregadora, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pelas mesmas;
- f) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e dos que envol-

vam contacto com o público;

- g) Afixar no interior das instalações e em local apropriado, reservado para o efeito pela entidade empregadora, informações do seu interesse;
- h) Não serem transferidos para fora do respetivo local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes das associações sindicais, ou para fora da área da respetiva representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- i) Exigir da entidade empregadora o cumprimento deste acordo e das leis do trabalho aplicáveis.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Ausências dos representantes sindicais**

- 1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, o sindicato representado podem dispor, globalmente, na entidade empregadora, para desempenho de cargos nos seus órgãos estatutários, ou secretário-geral ou presidente de central sindical, de um trabalhador com crédito de horas mensal correspondente a quatro dias de trabalho, sem prejuízo do previsto no Código do Trabalho e em legislação laboral avulsa.
- 2- Os membros da direção e da mesa da assembleia geral não abrangidos pelo disposto no número anterior, e os membros do conselho geral e do congresso do sindicato representado, podem ausentar-se justificadamente do trabalho nos dias de reunião dos respetivos órgãos.
- 3- Os delegados sindicais dispõem das horas previstas na lei para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as atividades inerentes aos respetivos cargos.
- 4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos representado dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais ou de grupo dos sindicatos representado.
- 5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais poderão dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direções sindicais.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Quotização sindical**

- 1- A entidade empregadora descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas aos sindicatos representado em que estejam inscritos e remetê-lo-ão aos mesmos sindicatos até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um ficheiro informático que permita conferir a exatidão dos valores entregues.
- 2- O ficheiro informático referido no número anterior conterá os elementos de informação constantes do anexo IX.
- 3- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à entidade empregadora, as-

sim o autorizem.

4- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato representado em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

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

6- As anomalias eventualmente detetadas no ficheiro informático referido no número 1 devem ser retificadas até ao fim do terceiro mês posterior.

### SECÇÃO III

#### Condições e medicina do trabalho

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Condições do local de trabalho

1- Nos termos previstos na lei, a entidade empregadora está obrigada a dotar os locais de trabalho de corretas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2- O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3- Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

4- Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação, bem como proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam fator da fadiga.

5- As operações de limpeza devem efetuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora dos períodos de trabalho.

6- Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efetuados com prontidão e por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores, devendo ser tomadas medidas imediatas sempre que tal seja previsível.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Medicina do trabalho

1- A entidade empregadora encontra-se obrigada ao estrito cumprimento da legislação aplicável à medicina do trabalho.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições definidas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências ao serviço.

3- Os serviços de medicina do trabalho deverão pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas.

4- A entidade empregadora signatária deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores, nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

5- Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a entidade empregadora, ou quem a represente na direção e fiscalização do trabalho, deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

### CAPÍTULO II

#### Estatuto profissional

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Funções

1- Os trabalhadores desempenham as funções correspondentes à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de acordo com o que, em cada momento, lhes for determinado pela entidade empregadora, tendo em conta o disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2- No caso de fusão ou de integração de instituições, ou de encerramento de estabelecimentos, deverá ser atribuído aos trabalhadores, no prazo máximo de seis meses, um estatuto profissional correspondente à categoria profissional que detêm.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Categorias profissionais

1- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo correspondem diferentes categorias profissionais, que se caracterizam pelas funções tipificadas no anexo I e que se classificam em três grupos:

a) Grupo A - categorias da área diretiva;

b) Grupo B - categorias das áreas comercial, técnica, operativa e administrativa, e da saúde e ambiente;

c) Grupo C - categorias da área de apoio.

2- A cada uma das categorias referidas no número anterior correspondem os níveis mínimos de retribuição constantes dos anexos II e III.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Obrigatoriedade de colocação noutras funções

1- Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho das funções que correspondem à categoria profissional para a qual o trabalhador foi contratado ou que detém, este deverá ser enquadrado em funções equivalentes e compatíveis com a sua capacidade.

2- O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias e por causa delas, veja extinto ou modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a categoria profissional para a qual foi contratado ou que detém, sem prejuízo do disposto na cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Carreira profissional

1- Entende-se por carreira profissional a evolução do tra-

balhador, por promoção ou por progressão, dentro do respetivo grupo ou para grupo superior.

2- A promoção envolve a mudança para categoria profissional superior com o correspondente aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e basear-se-á nos conhecimentos técnico-profissionais demonstrados e no processo de aconselhamento e avaliação.

3- A progressão consiste na atribuição de um nível superior ou de um complemento retributivo e fundamenta-se no mérito demonstrado, tal como consubstanciado no processo de aconselhamento e avaliação.

4- As promoções e progressões deverão ser fundamentadas pelas hierarquias e, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 20.<sup>a</sup> e 136.<sup>a</sup>, estão sujeitas a aprovação do órgão competente.

5- A admissão ou promoção a determinadas categorias profissionais pode ficar sujeita a um período de comissão de serviço ou de estágio, nos termos previstos nas cláusulas 21.<sup>a</sup>, 24.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Aconselhamento e avaliação

1- A entidade empregadora obriga-se a realizar, pelo menos uma vez por ano, uma reunião de aconselhamento e avaliação de cada trabalhador.

2- A reunião de aconselhamento e avaliação é realizada com a participação do trabalhador, o qual deverá expressar formalmente a sua concordância ou discordância em relação às notações produzidas a respeito da sua prestação profissional, podendo fazê-lo no ato ou no dia de trabalho subsequente.

3- Os termos do processo de aconselhamento e avaliação constam de regulamento aprovado pela entidade empregadora, que deverá ser enviado ao sindicato representado, para conhecimento.

4- O regulamento previsto no número anterior poderá prever procedimentos de autoavaliação.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Promoções e progressões

1- Sem prejuízo de outras promoções ou progressões, o trabalhador tem direito a ser promovido ou a progredir na carreira profissional sempre que obtiver em cada ano durante os últimos cinco anos, a contar da última promoção ou progressão, uma nota de classificação anual A, B ou C, numa escala de A a E ou outra acordada em sede de comissão paritária.

2- Quando o trabalhador não atinja os valores fixados no número 1 será formal e fundamentadamente informado de tal facto.

3- As notações referidas no número 1 anterior consideram-se atingidas por todos os representantes sindicais ausentes nos termos da cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1- A contratação de trabalhadores ou a sua nomeação em

regime de comissão de serviço para o exercício de funções em cargos de especial confiança só pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a entidade empregadora, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2- Para além de outras previstas na lei, entendem-se como pressupondo uma especial relação de confiança as funções de direção, de gerente, de subgerente e de chefe de estabelecimento, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares de cargos de administração e de direção diretamente dependentes da administração.

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

4- Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, a permanência nas referidas funções, por período superior a três anos, seguidos ou interpolados, implica automaticamente a promoção à referida categoria.

5- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente à categoria para que foi nomeado e mantém todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido, no caso de não se concretizar a integração na referida categoria.

6- Quando a comissão de serviço se realizar fora da localidade em que se situa o local de trabalho poderá ser convencionado, por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 92.<sup>a</sup>, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções de categoria superior à do trabalhador

1- O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, de funções de categoria profissional a que corresponda nível mínimo superior à do trabalhador, dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período em que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções, nas condições do número anterior, com nota de classificação anual A, B ou C, numa escala de A a E, dá ao trabalhador direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ou a progredir ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respetiva promoção ou progressão.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer altura desse período, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes à respetiva categoria.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A duração do período experimental será fixada por escrito antes da data de admissão, não podendo exceder os limites legalmente fixados.

2- Nos casos em que se exija formação profissional inicial,

para integração profissional, o período experimental a que se refere o número anterior só se conta a partir do termo dessa formação, que, para este efeito, não pode exceder um mês.

3- Nos casos previstos no número anterior, a antiguidade reporta-se à data de admissão.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Estágio de ingresso

1- O ingresso na instituição pode ser precedido de um período de estágio, o qual, em caso algum, excederá um ano.

2- No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a natureza ou a modalidade deste, o estágio conta para a determinação da antiguidade.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

1- Ao trabalhador contratado a termo resolutivo são aplicáveis as condições constantes da lei e dos números seguintes.

2- O contrato a termo pode também ser celebrado no caso da contratação de trabalhadores para o exercício de funções de operador de *call center*, quando não enquadrável em qualquer das situações de admissibilidade do contrato a termo resolutivo previstas na lei.

3- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:

a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;

b) Dois anos, nos casos de lançamento de nova atividade de duração incerta, início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores, contratação de trabalhador em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego;

c) Três anos, nos restantes casos.

4- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo celebrado na situação prevista no número 2 não impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho.

5- Os deveres de comunicação e de afixação de informação relacionados com o contrato a termo, legalmente previstos, são substituídos pelo dever de o empregador comunicar à comissão de trabalhadores existente na empresa, à estrutura representativa do trabalhador filiado em associação sindical e à Autoridade para as Condições de Trabalho, trimestralmente, a celebração, com indicação do respetivo prazo e fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

6- O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objetivas ou disposições específicas do presente acordo justificarem ou determinarem um tratamento diferenciado.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Estágio de acesso a categoria superior

1- O acesso a categorias profissionais do grupo A e do grupo B pode ficar dependente de um estágio cuja duração será

determinada consoante a natureza das funções a desempenhar, mas que, em caso algum, excederá um ano, devendo a entidade empregadora comunicar a decisão nos 60 dias subsequentes.

2- O período de estágio conta para a antiguidade na categoria.

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

4- No caso de não se concretizar a integração na categoria, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste título, é reconhecido o tempo de serviço prestado na entidade empregadora anteriormente à entrada em vigor do presente acordo.

2- Para todos os efeitos previstos neste título, é reconhecido o tempo de serviço prestado a entidades empregadoras não signatárias deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado nas signatárias, em condições de reciprocidade.

### CAPÍTULO III

## Mobilidade dos trabalhadores

### SECÇÃO I

#### Mobilidade funcional

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Mudança e equivalência de funções

1- A mobilidade funcional no âmbito da entidade empregadora só poderá ser limitada pelo grau de qualificação necessário para o desempenho das funções e pelo grupo em que se integra o trabalhador, salvaguardando sempre a categoria profissional para que este foi contratado ou que detém.

2- A limitação referida no número anterior poderá ser afastada desde que a entidade empregadora e o trabalhador interessado na mudança acordem na realização de um período de formação ou de um estágio, especialmente orientados para habilitarem o trabalhador a exercer as funções em que está interessado.

3- Para efeito do disposto no número 1, deverá ser estabelecido pela entidade empregadora um quadro de equivalência de funções, determinando a afinidade e ligação funcional entre atividades ou funções conexas.

4- Para apreciação das qualificações detidas pelo trabalhador serão, designadamente, ponderados os elementos que foram levados em consideração no processo de admissão, bem como a experiência profissional e as habilitações académicas entretanto adquiridas.

5- As questões emergentes da aplicação desta cláusula devem ser submetidas à apreciação da comissão paritária.



## SECÇÃO II

### Mobilidade entre locais de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador

1- Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, atender-se-á à seguinte hierarquia de fatores:

a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;

b) Mérito demonstrado no processo de aconselhamento e avaliação;

c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

d) Exercício de uma atividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;

e) Necessidade comprovada de assistência à família;

f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2- No caso de não ser atendido o fator de preferência referido na alínea a) do número anterior, poderá o trabalhador requerer uma junta médica, nos termos da cláusula 70.<sup>a</sup>

3- O trabalhador que reúna determinado fator de preferência não pode ser preterido por outro trabalhador que preencha cumulativamente vários fatores subsequentes.

4- Se, em relação a mais do que um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos fatores de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

5- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da instituição, nos termos e condições previstas na lei.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da entidade empregadora

1- A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos seguintes:

a) Dentro do mesmo município;

b) Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;

c) Para outros municípios, desde que o novo local de trabalho se situe num raio de 40 quilómetros do seu local de trabalho ou da sua residência;

d) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador;

e) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

2- Fora dos casos previstos no número anterior e salvo acordo expresso do trabalhador, a entidade empregadora não o pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3- No caso previsto na alínea e) do número 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de tra-

balho com direito à indemnização fixada nos termos da lei, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4- Para os efeitos desta cláusula, considera-se que existe prejuízo sério quando se verifiquem as seguintes situações:

a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;

b) Cônjuge sem possibilidade de transferência de local de trabalho;

c) Filhos menores;

d) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;

e) Frequência com aproveitamento em estabelecimentos de ensino inexistentes no local para onde se pretende efetuar a transferência.

5- Nas transferências a realizar, a entidade empregadora deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo, tendo em consideração a hierarquia de fatores previstos no número 1 da cláusula anterior.

6- Para os efeitos previstos nos números anteriores, a entidade empregadora deve comunicar por escrito a transferência com antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquela e o trabalhador.

7- Nas transferências previstas nesta cláusula, a entidade empregadora custeará sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.

8- Quando em resultado da transferência para outro município não haja mudança de residência mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho, o trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, desde que não tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção ou progressão na carreira e não disponha de meio de transporte facultado pela entidade empregadora.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- Os trabalhadores obrigam-se a realizar as deslocações em serviço necessárias à execução da atividade que se comprometeram a executar, bem como as que derivem da frequência de ações de formação profissional.

2- A entidade empregadora custeará as despesas diretamente determinadas pela deslocação do trabalhador, nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO IV

### Formação

## SECÇÃO I

### Formação profissional



Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

1- Cabe à entidade empregadora manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as ações de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do setor.

2- Constitui dever dos trabalhadores frequentar as ações de formação que a entidade empregadora promova ou subsidie, devendo estas ocorrer durante o horário laboral.

3- A realização das ações de formação preencherá, em média, vinte horas anuais por trabalhador.

4- O período de duração das ações de formação a que se referem os números anteriores é considerado como efetiva prestação do trabalho.

5- Quando a frequência do curso ou ação de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou residência, aplicar-se-á o disposto na cláusula 92.<sup>a</sup> deste acordo.

SECÇÃO II

**Trabalhadores-estudantes**

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Horário do trabalhador-estudante**

1- Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

2- Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

3- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

4- Havendo acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento das empresas ou serviços, poderá aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5- O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

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

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Férias e licença sem retribuição**

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

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias, à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Prestação de exames ou provas de avaliação**

1- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano letivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2- O trabalhador-estudante poderá optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar dois dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais um dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3- Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes**

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas no presente acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da entidade empregadora, da frequência de qualquer nível de ensino oficial ou equiparado, incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada perí-

odo, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

4- Tratando-se de cursos especializados, ações de formação profissional, cursos superiores, pós-graduações, mestrados ou doutoramentos, as regalias previstas nas cláusulas 35.<sup>a</sup> e 90.<sup>a</sup> só são atribuídas se a entidade empregadora reputar aqueles cursos ou ações de interesse para a profissão.

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

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

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

###### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### Competência das entidades patronais

1- Dentro dos limites deste acordo e da lei, compete à entidade empregadora fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- Os regulamentos internos que a entidade empregadora, observados os procedimentos previstos na lei, elaborem no exercício da competência prevista no número anterior, incluindo o código deontológico, serão enviados ao sindicato representado, para conhecimento.

#### SECÇÃO II

##### Tempo de trabalho

###### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### Regime geral da prestação de trabalho

Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo completo, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

###### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### Regime de prestação de trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do praticado a tempo completo, numa situação comparável.

2- Aplicar-se-á o regime de prestação de trabalho a tempo parcial nas situações em que a lei expressamente o estabeleça e mediante pedido do trabalhador, nomeadamente nas situações de assistência a filhos, enteados, adotados e adotandos, desde que menores de 12 anos, deficientes ou incapacitados, bem como quando haja acordo com a entidade empregadora e mediante a celebração do correspondente contrato de trabalho a tempo parcial.

3- O regime a que se refere a presente cláusula compreende tanto a prestação de trabalho em apenas alguns dias da semana como, cumulativa ou alternativamente, a observância de período normal de trabalho diário de duração inferior à prevista na cláusula 42.<sup>a</sup>

4- O contrato de trabalho a tempo parcial é celebrado por escrito e dele deve constar a atividade para que é contratado o trabalhador, o tratamento retributivo, o período normal de trabalho e o horário de trabalho.

5- Os trabalhadores em regime de prestação de trabalho a tempo parcial gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres constantes do presente acordo, com as especialidades nele previstas, designadamente as decorrentes da presente cláusula, do número 4 da cláusula 80.<sup>a</sup>, da cláusula 86.<sup>a</sup>, do número 2 da cláusula 89.<sup>a</sup> e do número 8 da cláusula 112.<sup>a</sup>

6- Caso haja de optar entre várias propostas de admissão em regime de tempo parcial para um posto de trabalho, a entidade empregadora dará preferência a favor de pessoas com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino.

###### Cláusula 40.<sup>a</sup>

###### Períodos de funcionamento

1- Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete à entidade empregadora a fixação dos períodos de funcionamento das unidades de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidos os seguintes princípios:

a) Em geral, o período de funcionamento poderá ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Nas unidades com intervenção nas operações relacionadas com a gestão da liquidez ou valores mobiliários, nomeadamente sala de mercados, corretagem, tesouraria, títulos e custódia, poderão ser fixados períodos de funcionamento

coincidentes com o observado na bolsa Euronext;

c) Poderão funcionar continuamente: i) os serviços de informática; ii) as áreas de autorização de pagamentos; iii) outras unidades que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado permanente ou temporariamente.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Registo de tempos de trabalho

1- A entidade empregadora deve manter o registo dos tempos de trabalho, incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho, em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata.

2- O registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam, por forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana.

3- A entidade empregadora deve assegurar que o trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa vise o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou envie o mesmo devidamente visado, de modo que a empresa disponha do registo devidamente visado no prazo de 15 dias a contar da sua prestação.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- No fim do período diário de trabalho haverá uma tolerância de trinta minutos para conclusão das transações, operações e tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal do trabalho diário.

3- O acréscimo de trabalho previsto no número anterior, quando prévia e expressamente determinado pela entidade empregadora ou consentido pela hierarquia direta do trabalhador, deve ser pago no final de cada mês, com referência ao acréscimo total verificado no mês anterior.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Regime de adaptabilidade do tempo de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a duração do período normal de trabalho pode apurar-se em termos médios, por um período de referência de dois meses, caso em que o limite diário fixado no número 1 da cláusula anterior é aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda quarenta e cinco horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior e, em qualquer caso, o tempo de isenção de horário de trabalho.

2- A duração média do período normal de trabalho e do trabalho semanal pode ser definida por referência a um período máximo de seis meses nas seguintes situações ou unidades de trabalho:

a) De formação profissional conjugada com a prestação de trabalho;

b) De planeamento; de estudos, estratégia ou elaboração de elementos de suporte às decisões do conselho de administração da entidade empregadora; assessoria; de auditoria ou unidades de acompanhamento e resposta às entidades de supervisão; de contabilidade ou consolidação; de recuperação de crédito ou de outras operações; de preparação e lançamento de novos projetos ou produtos; de implementação de modificações ditadas por alterações legislativas, contratuais ou de mercado; de negociação prolongada de contratos ou doutros instrumentos ou processos; que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham uma acentuada variação das necessidades de serviço que torne insuficiente o período de referência previsto no número 1.

3- Da aplicação da alínea b) do número anterior não pode resultar a definição do período de referência em seis meses para mais de 2 % do total dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo.

4- O período de referência pode ser alterado durante a sua execução no momento em que se verifiquem as situações previstas no número 2 da presente cláusula, ou quando, atingido o limite previsto no número anterior, por substituição de trabalhadores abrangidos pelo período de referência previsto no número 1.

5- Os trabalhadores abrangidos pela aplicação ou alteração do regime previsto nos números anteriores serão avisados com uma antecedência de sete dias.

6- A entidade empregadora deve manter o registo legalmente previsto que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho, naquelas situações em que for adotado um regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

7- O sistema de controlo de horários do número anterior deve permitir a consulta por parte dos trabalhadores abrangidos.

8- Os números 2 e 3 da cláusula anterior não são aplicáveis aos trabalhadores em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

9- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o cumprimento do período normal de trabalho em regime de adaptabilidade pode implicar a redução da semana de trabalho em dias ou meios dias completos de trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos estabelecidos neste acordo e na lei, pode a entidade empregadora estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário de trabalho base: aquele que se reparte por dois períodos diários entre as 8 e as 20 horas, separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saídas fixas;

b) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e de saídas fixas, e em que, pelo menos um deles, se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas;

c) Horário de trabalho por turnos: aquele em que a presta-

ção de trabalho se efetiva em períodos diários e sucessivos, interrupta ou ininterruptamente, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida;

d) Horário de trabalho flexível: aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, implicando porém períodos de permanência obrigatória mas não isenção de horário de trabalho.

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

3- Sem prejuízo do disposto neste acordo, entre a hora de encerramento da sucursal e a do final do horário de cada período de trabalho devem mediar, pelo menos 30 minutos.

4- Excetua-se do previsto no número 2 o horário das seguintes unidades e serviços:

a) Os previstos nas alíneas b), c) e d) do número 2 da cláusula 40.<sup>a</sup>;

b) Os serviços de limpeza, que poderão ser estabelecidos entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos.

5- O estabelecimento do horário de trabalho nos dias de descanso semanal, feriados e dispensa do dia 24 de dezembro só pode ser feito para os trabalhadores colocados nas unidades e serviços previstos nas alíneas b), c) e d) do número 2 da cláusula 40.<sup>a</sup>, ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

6- Poderá ainda haver prestação de trabalho durante o sábado noutras unidades de atendimento de clientes, desde que o seu número não ultrapasse 3 % do total de agências do conjunto da entidade signatária e haja acordo expresso dos trabalhadores envolvidos.

7- Em todos os locais de trabalho estará disponível ou será afixado em lugar bem visível um mapa de horário de trabalho, elaborado de harmonia com as disposições legais e com as normas do presente acordo.

8- Os números 2 e 3 da cláusula 42.<sup>a</sup> não são aplicáveis aos trabalhadores com horário de trabalho flexível.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Horários diferenciados e por turnos

1- A duração da jornada de trabalho em horários diferenciados e por turnos pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas não pode ultrapassar o limite máximo do período normal de trabalho semanal fixado na cláusula 42.<sup>a</sup>, o qual, nos termos previstos na cláusula 43.<sup>a</sup>, poderá ser aferido em termos médios.

2- A prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, ao dia de descanso semanal complementar e aos feriados, nos termos previstos na cláusula 51.<sup>a</sup>

3- A entidade empregadora pode pôr termo ao regime de horário por turnos e diferenciados, precedendo à comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso, de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 e as 7 horas.

2- O período normal de trabalho diário do trabalhador noturno, quando vigore o regime de adaptabilidade, não deve ser superior a sete horas diárias, em média semanal.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenhem funções de direção, de gerência, de chefia ou funções técnicas e, em geral, todos os que desempenhem cargos de confiança.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se cargos de confiança todos aqueles a que o conselho de administração especificamente atribua o carácter de autonomia, representação, fiscalização, formação específica ou confidência, independentemente da categoria profissional do trabalhador, podendo como tal ser considerados, nomeadamente, os seguintes:

a) Os que são exercidos por procuradores ou por trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respetiva hierarquia;

b) Os que envolvam poderes delegados para atender, representar ou negociar com os clientes ou outras entidades, em nome da entidade empregadora;

c) Os que impliquem responsabilidade pela receção e guarda de valores ou documentos confidenciais;

d) Os que tenham subjacente a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da entidade empregadora;

e) Os que pressuponham uma formação específica na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade empregadora, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentem ou constituam suporte das decisões do conselho administração;

f) Os que são exercidos em apoio direto aos membros do conselho de administração.

3- O alargamento da prestação a um determinado número de horas por semana, a título de isenção de horário de trabalho, não pode determinar a prestação de trabalho por um período superior a dez horas para além do período normal de trabalho semanal, sendo o tempo diário de trabalho máximo



aferido em termos médios, pelo período de referência previsto no número 1 ou no número 2 da cláusula 43.<sup>a</sup>

4- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso previstos na lei e na cláusula 51.<sup>a</sup> deste acordo, incluindo o descanso mínimo de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

5- Os números 2 e 3 da cláusula 42.<sup>a</sup> não são aplicáveis aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

6- O regime de isenção termina com a verificação do prazo pelo qual foi estabelecido ou, não tendo sido fixado qualquer prazo, por comunicação da entidade empregadora ou do trabalhador com a antecedência mínima de dois meses.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, nos termos legais, mas com o limite de duzentas horas por ano e por trabalhador.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) Trabalho prestado por trabalhadores até ao limite da isenção de horário de trabalho;

b) Trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado nas seguintes situações:

a) Quando a entidade empregadora tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Quando se verifiquem casos de força maior;

c) Quando a entidade empregadora esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, sendo também exigível o seu pagamento quando for realizado de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5- É legítima a recusa pelos trabalhadores da prestação de trabalho suplementar sempre que não se verifiquem os condicionalismos previstos no número 3.

6- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando os mesmos expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, doença crónica, filhos menores de 6 anos, frequência noturna de estabelecimento de ensino ou assistência inadiável ao agregado familiar.

7- Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a entidade empregadora fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efetiva realização, salvo se forem avisados com doze horas de antecedência.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Registo do trabalho suplementar

1- A entidade empregadora deve manter no local de trabalho um registo informático de onde constem as horas do dia efetuadas por cada trabalhador em regime de trabalho

suplementar, o qual deve ser atualizado antes e logo após a realização desse trabalho e visado informaticamente pelo trabalhador a seguir à sua prestação.

2- Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

3- No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

## SECÇÃO III

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SUBSECÇÃO I

##### Descanso semanal, feriados e férias

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal, feriados e dispensa

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- Além dos feriados obrigatórios são observados:

a) Terça-Feira de Carnaval;

b) Feriado municipal da localidade.

3- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade sem prejuízo da antiguidade, retribuição e férias:

a) No dia 24 de dezembro;

b) Na tarde do dia de aniversário dos filhos até aos 12 anos;

c) Meio-dia no primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano da escolaridade básica e preparatória.

4- Sem prejuízo do disposto no número seguinte e nas situações previstas nos números 5 e 6 da cláusula 44.<sup>a</sup>, os dias de descanso semanal, os feriados e o dia de dispensa podem ser gozados dentro de 15 dias consecutivos.

5- Nas unidades que funcionam continuamente em horários diferenciados e por turnos nos termos do presente acordo, os dias de feriados e o dia de dispensa podem ser gozados dentro de 30 dias consecutivos.

6- Em alternativa ao gozo dos feriados e do dia 24 de dezembro em dias diferentes, pode a entidade empregadora, com o acordo do trabalhador, proceder ao pagamento de um acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis e não está condicionado à assiduidade de serviço, exceto na situação prevista no número 2 da cláusula 73.<sup>a</sup>

2- Para efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda a sexta-feira, com exclusão dos feriados e do 24 de dezembro, não sendo como tal considerados os sábados e os domingos.

3- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho



prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

4- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito a um período de férias de dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

6- Da aplicação das disposições legais e deste acordo não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 25 dias úteis, exceto na situação prevista no número anterior, em que não pode exceder 30 dias.

7- Todos os dias de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, poderão ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta subsecção, aplicando-se o regime da marcação do período de férias, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1- As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nas alíneas seguintes:

a) Os trabalhadores que exercem a sua atividade no Continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exercem a sua atividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

d) Os trabalhadores que, exercendo a sua atividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

2- Os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade empregadora.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2- As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores e a entidade empregadora.

4- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores, comissão ou secção sindical, ou dos delegados sindicais, pela indicada ordem de precedência.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da entidade empregadora, têm direito a gozar férias simultaneamente, salvaguardando o disposto na cláusula anterior e os interesses dos demais trabalhadores.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2- Todavia, a entidade empregadora e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos sejam gozados 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

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

2- No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 54.<sup>a</sup>

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da entidade empregadora, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no número 1 da cláusula 54.<sup>a</sup>, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

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

5- Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Mapa de férias

A entidade empregadora afixará no local de trabalho, até 15 de abril de cada ano, o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador, bem como, posteriormente, as alterações previstas na cláusula anterior.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Interrupção de férias**

1- Em caso de doença do trabalhador, durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2- O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a entidade empregadora exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

4- O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença, salvo acordo em contrário entre a entidade empregadora e o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5- No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

6- Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do primeiro trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

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

8- O disposto nos números 1 a 6 aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas b) e c) do número 2 da cláusula 66.<sup>a</sup>

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado**

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio correspondente a 25 dias úteis se regressar no primeiro trimestre, 18 dias úteis se regressar no segundo trimestre, 12 dias úteis se regressar no terceiro trimestre e 6 dias úteis se regressar no quarto trimestre.

3- O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado no decurso do primeiro trimestre do ano imediato.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição**

1- O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pelo recurso ao regime de licença sem retribuição.

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

3- No ano do regresso ao serviço, após o gozo da licença sem retribuição, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Férias no ano de cessação do contrato**

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a entidade empregadora pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

2- Da aplicação do disposto no número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

1- Se a entidade empregadora, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

**SUBSECÇÃO II**

**Faltas**

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

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

2- No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;
  - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;
  - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
  - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;
  - f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
  - g) As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
  - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;
  - i) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;
  - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:
  - a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha reta (pais, filhos, pais e filhos adotivos, padras-tos e madrastras, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
  - b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).
- 4- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.
- 5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas b) e c) do número dois o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.
- 6- Nos casos previstos na alínea d) do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.
- 7- Nos casos previstos na alínea e) do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela entidade empregadora, ao abrigo do disposto na alínea i) do mesmo número.
- 8- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Prova das faltas por doença**

- 1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a prova da justificação das faltas por doença faz-se mediante a apresentação de documento médico que ateste a impossibilidade de o trabalhador prestar o trabalho.
- 2- Não obstante a apresentação do documento referido no número anterior, a entidade empregadora pode proceder à verificação da situação de doença e da natureza impossibilitante da mesma através da convocação do trabalhador para ser submetido a exame médico.
- 3- No caso dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social, aplicam-se os termos e procedimentos previstos nesse regime.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Prova da situação de doença**

- 1- A prova da situação de impossibilidade de comparência ao serviço por motivo de doença do trabalhador é feita por declaração emitida por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, SAMS ou por atestado médico.
- 2- O documento referido no número anterior deve ter aposta a vinheta do médico declarante e conter obrigatoriamente a seguinte informação:
  - a) A menção da impossibilidade de comparência ao serviço;
  - b) O período de incapacidade ou impedimento;
  - c) A autorização expressa nas situações em que o trabalhador pode ausentar-se da sua residência, nos termos da alínea b) do número seguinte.
- 3- O trabalhador na situação de doença só pode ausentar-se do seu domicílio:
  - a) O tempo necessário para efetuar tratamentos ou consultas médicas;
  - b) Nos períodos entre as 11h00 e as 15h00 e entre as 18h00 e as 21h00, ou outros que venham a ser permitidos legalmente.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Exame médico**

- 1- A convocatória para o exame médico a que se refere o número 2 da cláusula 67.<sup>a</sup> faz-se pessoalmente ou mediante carta registada com aviso de receção enviada para o domicílio do trabalhador.
- 2- No ato da convocação, o trabalhador deve ser avisado dos efeitos decorrentes da sua não comparência.
- 3- Quando o local do exame médico seja fora da localidade da residência do trabalhador, e caso este invoque a impossibilidade de se deslocar àquele local, a entidade empregadora pode definir um outro local para a realização do exame, na área da localidade da sua residência, ou, se o trabalhador assim o solicitar, deve providenciar para que o exame se realize na sua residência.
- 4- Sempre que possível, o trabalhador deve apresentar, aquando da sua observação, informação médica e elementos auxiliares de diagnóstico comprovativos da sua impossibilidade para prestar o trabalho.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Junta médica de verificação de doença**

1- Existindo desacordo entre a entidade empregadora e o trabalhador quanto à situação de impossibilidade de prestar o trabalho por motivo de doença, recorrer-se-á a uma junta médica, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

a) Cada uma das partes indicará o seu representante, sendo o representante da entidade empregadora designado no ato em que é convocada a junta médica e o representante do trabalhador no prazo máximo de 12 dias a contar da receção daquela convocatória;

b) Nos 8 dias subsequentes à data da indicação do representante do trabalhador, os dois médicos designados escolhem um terceiro elemento para completar a junta.

2- A falta de indicação do representante do trabalhador no prazo estabelecido no número anterior equivale à aceitação de que o exame seja realizado pelo representante da entidade empregadora e pelo médico por este escolhido.

3- A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, salvo se o trabalhador não obtiver vencimento, caso em que o mesmo só pagará os honorários do médico que o tenha representado.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Falta aos exames médicos**

1- A recusa injustificada em submeter-se aos exames médicos referidos nas cláusulas anteriores, ou a não comparecimento aos mesmos, determina a consideração como faltas injustificadas das ausências motivadas pela alegada doença, a partir da data em que tais factos tenham lugar.

2- O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que o contrato de trabalho se encontre suspenso, implicando a cessação automática da suspensão e a consideração das ausências como faltas injustificadas.

3- Os efeitos previstos nos números anteriores são comunicados ao trabalhador, por carta registada com aviso de receção.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas justificadas**

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as faltas autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas têm como consequência:

a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;

b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2- Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número 1 abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

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

### SUBSECÇÃO III

#### **Impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores**

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Suspensão por impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores**

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

2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

4- O contrato caducará no momento em que se tome certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

5- Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo do contrato de trabalho para efeitos de caducidade e pode qualquer das partes fazê-lo cessar nos termos gerais.

6- O trabalhador cujo contrato se encontre suspenso constará do ficheiro informático a que se refere a cláusula 12.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontra.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Regresso do trabalhador**

1- No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na entidade empregadora para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

2- O trabalhador retomarará o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.



## SUBSECÇÃO IV

### Licença sem retribuição

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos da antiguidade prevista na cláusula 111.<sup>a</sup>, salvo acordo escrito em contrário, conservando o trabalhador o direito à respetiva categoria.

3- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de Segurança Social, continuando o trabalhador a constar do ficheiro informático a que se refere a cláusula 12.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontra.

4- A concessão de licenças sem retribuição para formação profissional e de licenças para assistência a filhos menores e outros familiares rege-se pelo disposto na lei geral.

## CAPÍTULO VI

### Remuneração

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

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

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo III para cada nível;

b) As diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, pela entidade empregadora ao trabalhador, incluindo as adicionais ou complementares.

3- Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador, não incluindo, contudo, as seguintes:

a) Participação nos lucros de cada exercício;

b) Prestações efetuadas como contrapartida do trabalho suplementar;

c) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

d) Subsídios de almoço e de jantar;

e) Subsídios infantil e de estudos.

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1- As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A entidade empregadora pode efetuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respetivo trabalhador.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$(R_m \times 12) / (52 \times n)$$

sendo  $R_m$  o valor da retribuição mensal efetiva e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efetiva.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Os trabalhadores em regime de tempo completo, por cada quatro anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão, têm direito a uma diuturnidade, no valor fixado no anexo IV, com o limite de oito diuturnidades.

2- As diuturnidades são pagas mensalmente a partir do seu vencimento e reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

3- Para efeitos de contagem do tempo de serviço previsto no número 1, é considerada a antiguidade resultante da aplicação da cláusula 27.<sup>a</sup>

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional às do horário completo.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço e um subsídio de férias igual ao montante da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias.

2- O subsídio de férias será pago com a retribuição mensal do mês de janeiro.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de dezembro, e que será pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.



2- Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho noturno**

1- A prestação de trabalho noturno confere direito a um acréscimo de retribuição de 25 % em relação à que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- Em alternativa ao acréscimo de retribuição previsto no número anterior e sob proposta escrita da entidade empregadora ou do trabalhador, aceite da mesma forma pela outra parte e previamente à prestação de trabalho noturno, a prestação deste tipo de trabalho conferirá direito a uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.

3- O acréscimo da retribuição por trabalho noturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turnos**

1- Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % calculado sobre o respetivo nível mínimo de retribuição e as diuturnidades a que tenham direito.

2- Nos horários de dois turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e domingo, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio mensal de 12,5 % do respetivo nível mais diuturnidades.

3- Este subsídio engloba o acréscimo devido pelo trabalho prestado em período noturno, é apenas devido enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho e integra o subsídio de férias e de Natal.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Trabalho normal prestado aos sábados, domingos e feriados**

1- A prestação de trabalho normal aos sábados, domingos, feriados e no dia 24 de dezembro dá ao trabalhador direito a descanso compensatório com duração equivalente ao número de horas prestadas ou a acréscimo de 50 % da retribuição correspondente, se o trabalhador assim o requerer.

2- O acréscimo será considerado no cálculo do subsídio de férias e de Natal, na proporção dos dias do ano em que

o trabalhador esteve incluído no regime previsto no número anterior, e não é cumulável com os acréscimos e subsídios previstos nas cláusulas 83.<sup>a</sup> e 84.<sup>a</sup>

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial**

A retribuição dos trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Retribuição da isenção de horário de trabalho**

1- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação das percentagens de 21,5 % ou 46,5 % ao montante do nível pelo qual estão a ser remunerados acrescido das diuturnidades a que tenham direito, consoante os trabalhadores prestem trabalho por um período médio de cinco ou dez horas para além do correspondente período semanal de trabalho, respetivamente.

2- O pagamento da retribuição adicional é devido até três meses depois da isenção terminada, salvo se os trabalhadores tiverem sido avisados nos termos do número 6 da cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Remuneração de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho é remunerado nos termos seguintes:

a) Diurno:

a) 1.<sup>a</sup> hora: retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %

b) 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes: retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %

b) Noturno:

1.<sup>a</sup> hora - retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %

2.<sup>a</sup> hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao disposto no número 1 da cláusula seguinte.

3- O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

$$2 \times R_{hn} \times T$$

sendo  $R_{hn}$  o valor da retribuição da hora normal e  $T$  o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados que exceda o período normal de trabalho diário dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

$$2,5 \times R_{hn} \times T$$

sendo  $R_{hn}$  o valor da retribuição da hora normal e  $T$  o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para

além daquele período.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula seguinte e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de almoço no valor fixado no anexo IV, pagável mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial, nos termos do previsto na cláusula 39.<sup>a</sup>, têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao do horário completo.

3- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Subsídios de trabalhador-estudante

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

2- No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, as entidades patronais obrigam-se a pagar o valor das propinas ou mensalidades.

3- A entidade empregadora concederá também aos trabalhadores a que se reporta esta cláusula um subsídio no valor fixado no anexo IV.

4- O subsídio previsto no número anterior é devido de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte.

5- O previsto na presente cláusula não invalida normas e políticas internas aplicáveis na BMO.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

1- O trabalhador no ativo que complete 15, 25 e 30 anos de bom e efetivo serviço tem direito a um prémio de antiguidade de valor igual a um, dois e três meses da maior retribuição mensal efetiva a que tiverem direito no ano da sua atribuição, respetivamente.

2- À data da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ou à data em que ocorra a resolução ou cessação do contrato de trabalho por motivo que não lhe seja imputável, o trabalhador tem direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3- Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 27.<sup>a</sup>

4- Para efeitos da determinação dos anos de bom e efetivo

serviço só não são contados:

a) Os anos em que o trabalhador tenha sido punido com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, o trabalhador tenha estado ausente do serviço mais de 25 dias úteis.

5- Não são consideradas, para efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho e doença profissional;

b) Regime de parentalidade, sempre que nos termos da lei as mesmas se considerem como prestação efetiva de trabalho;

c) Casamento do trabalhador;

d) Falecimento de cônjuge, de companheiro, de ascendentes, descendentes, pais e filhos adotivos;

e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;

f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;

g) Exercício das funções previstas nas cláusulas 10.<sup>a</sup> e 11.<sup>a</sup>

6- Quando se verifiquem as situações previstas no número 4, o prémio a que o trabalhador tem direito só se vence com o decurso de período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador abrangido apenas pela alínea b) desse número o receber antes da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações e ajudas de custo

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nos termos dos números seguintes e no respeito dos normativos internos da entidade empregadora.

2- As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

a) A entidade empregadora paga o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia da entidade empregadora, for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa paga-lhe 0,50 euro por quilómetro, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da entidade empregadora para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.

3- As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- Nas deslocações em serviço dos trabalhadores para fora do concelho em que se situa o respetivo local de trabalho as despesas de alimentação e outras despesas são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com as seguintes condições:

a) Os valores da ajuda de custo diária são os que constam do anexo IV.

b) Condições de atribuição do valor da ajuda de custo diária:

i) pagamento da ajuda de custo por inteiro, quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar após as

21h00;

ii) quando a deslocação ocorra em território nacional e desde que implique dormida fora de casa, pagamento de ajuda de custo parcial quando a partida ocorrer após as 12h00 ou a chegada se verificar antes das 21h00;

iii) quando a deslocação ocorra em território nacional sem que implique dormida fora de casa ou no estrangeiro, pagamento de meia ajuda de custo quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar antes das 21h00 ou quando a partida ocorrer após as 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

iv) não há lugar ao pagamento de qualquer ajuda de custo quando a chegada ocorrer antes das 15h00.

c) Nas deslocações a países onde se constate que o valor da ajuda de custo é insuficiente para fazer face às despesas com as refeições (almoço e jantar), a entidade empregadora aumentará o valor da ajuda de custo, por forma a torná-lo adequado ao custo de vida nesse país.

5- Nas deslocações previstas no número anterior da presente cláusula os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo IV ao presente acordo.

6- A indemnização decorrente do seguro referido no número anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

7- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social, contemplados no presente acordo.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Participação nos lucros

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo poderão beneficiar de um bónus extraordinário, a título de participação nos resultados consolidados de cada exercício, na percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho de administração.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Princípio da não discriminação

A atribuição, pela entidade empregadora, de quaisquer prestações remuneratórias aos trabalhadores não poderá ser condicionada por qualquer uma das seguintes situações aos mesmos respeitantes:

- a) Exercício da atividade sindical;
- b) Exercício de direitos decorrentes do regime da maternidade e da paternidade;
- c) Exercício de direitos reconhecidos neste acordo aos trabalhadores-estudantes;
- d) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo, designadamente através do recurso a ação judicial.

## CAPÍTULO VII

### Regime disciplinar

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A entidade empregadora tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Exercício da ação disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora teve conhecimento da infração.

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3- O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1- A entidade empregadora pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2- As multas aplicadas a um trabalhador, por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, tornando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

5- A entidade empregadora suspende a execução da sanção aplicada se, a requerimento do trabalhador, atendendo à sua personalidade, às condições da sua vida, à sua conduta anterior e posterior ao ilícito disciplinar e às circunstâncias deste, concluir que a simples censura do facto e a ameaça da sanção realizam de forma adequada e suficiente as finalidades da punição.

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indiciem a prática de uma infração disciplinar, a entidade empregadora entregará, ao trabalhador que tenha incorrido na respetiva infração, a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento, se for o caso.

2- Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3- Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à respetiva associação sindical.

4- O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar, requerer fotocópias dos elementos que constem do processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5- A entidade empregadora, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6- A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

7- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8- Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar à entidade empregadora, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

9- Recebidos os pareceres referidos nos números 7 e 8 ou decorrido o prazo para o efeito, a entidade empregadora dispõe, sob pena de caducidade, de 30 dias para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

10- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos números 7 e 8, não podendo ser invocados

factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

11- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, nos casos dos números 3 e 8, à respetiva associação sindical.

12- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos números 1 e 2 da cláusula 96.<sup>a</sup>

13- Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

1- O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2- Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrem o conceito de justa causa de despedimento, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao arguido e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a esta uma cópia da nota de culpa.

3- A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a sua residência.

4- As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

5- A presunção do número 4 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da receção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Instrução

O arguido tem direito a assistir aos atos de instrução do processo disciplinar.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Aplicação da sanção

1- Sempre que os factos imputados ao arguido não indiquem justa causa de despedimento, as partes podem acordar quanto à aplicação, exclusão ou suspensão de sanção de natureza conservatória de entre o elenco das sanções referidas nas alíneas a) a d) do número 1 da cláusula 97.<sup>a</sup>

2- Sob pena de nulidade, a transação pressupõe o conhecimento integral dos autos por parte do arguido e tem de constar de documento escrito, assinado por representante da en-



tidade empregadora com poderes bastantes e pessoalmente pelo arguido, obrigatoriamente assistido por advogado.

3- A transação referida no número anterior determina o encerramento definitivo dos autos.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, mas, se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;

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

e) Participar ao seu sindicato, à Autoridade para as Condições de Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da entidade empregadora;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e), e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma entidade empregadora.

3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 96.<sup>a</sup>;

b) Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respetivo ou este for inválido;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se for declarada improcedente a justa causa invocada;

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial.

3- O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento, junta à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 10 da cláusula 99.<sup>a</sup>

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 10 e 11 da cláusula 99.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a entidade empregadora na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:

i) Se tiver menos de seis anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;

ii) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da subalínea i), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de cinco;

iii) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da subalínea i), mais o correspondente a 2 meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;

iv) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da subalínea iii), será acrescida de 2, 3, 4 ou 5 meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço.

b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);



c) Tratando-se de multa ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo do grupo A do anexo II, a entidade empregadora pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da entidade empregadora.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei e no número 4 da presente cláusula, as indemnizações previstas no número 2 não poderão exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição.

### TÍTULO III

## Direitos e deveres sociais

### CAPÍTULO I

## Segurança Social

### SECÇÃO I

## Princípios gerais

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

#### Garantia de benefícios

1- Sem prejuízo da cláusula 123.<sup>a</sup>, número 1, a entidade empregadora subscritora do presente acordo garante, a título de plano base, os benefícios previstos na secção II deste capítulo aos respetivos trabalhadores, reformados e pensionistas, sendo estes reconhecidos como participantes/beneficiários do fundo de pensões/adesão coletiva de que é associada aquela entidade, independentemente da data da respetiva admissão.

2- A entidade empregadora é, para todos os efeitos, conjuntamente responsável com o respetivo fundo de pensões/adesão coletiva pelo pagamento das pensões de velhice, invalidez e sobrevivência previstas na secção II deste capítulo, respondendo apenas em caso de insuficiência de meios financeiros daquele.

3- Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a um trabalhador que seja beneficiário dessas instituições ou serviços, ou a seus familiares, apenas será garantida, pela entidade empregadora, por via do fundo de pensões/adesão coletiva, a diferença entre o valor desses benefícios e o do previstos neste acordo.

4- Para efeitos do número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de Segurança Social com fundamento

na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 111.<sup>a</sup>

5- Os trabalhadores ou os seus familiares devem requerer o pagamento dos benefícios a que se refere o número 3 da presente cláusula junto das respetivas instituições ou serviços de segurança social a partir do momento em que reúnam condições para o efeito sem qualquer penalização e informar, de imediato, a entidade empregadora logo que lhes seja comunicada a sua atribuição, juntando cópia dessa comunicação.

6- O incumprimento do referido no número anterior, determina que:

a) No caso em que o benefício assuma a natureza de pensão e esta seja atribuída com penalização, a entidade empregadora considere, para o apuramento da diferença a que se refere a segunda parte do número 3, o valor da referida pensão sem aplicação do fator de sustentabilidade e com uma taxa de penalização correspondente a 75 % da taxa efetivamente aplicada pela instituição ou serviço de Segurança Social.

b) No caso em que não seja requerido o pagamento dos benefícios logo que reúnam condições para o efeito, apenas é garantido pela entidade empregadora, a partir dessa data, o pagamento da diferença entre os benefícios previstos neste acordo e o valor por si estimado dos benefícios a atribuir pelas instituições ou serviços de Segurança Social.

c) No caso em que não seja comunicada à BMO a atribuição dos benefícios ou não lhes seja enviada cópia da comunicação recebida das instituições ou serviços de segurança social, aplica-se o previsto na alínea b) deste número.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

#### Fundo de pensões

1- Os benefícios previstos nas secções II e III deste capítulo estão contemplados em planos de pensões garantidos pelo contrato constitutivo do fundo de pensões fechado/contrato de adesão coletiva a fundo de pensões aberto, instituído pela entidade empregadora e aprovado pela entidade supervisora dos fundos de pensões em Portugal.

2- O fundo de pensões/adesão coletiva a que se refere o número anterior é constituído por um património autónomo exclusivamente afeto à realização dos planos de pensões da entidade empregadora, seu único e exclusivo associado.

3- Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com a entidade empregadora signatária do presente acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com uma instituição não outorgante, será transferido, do fundo de pensões/adesão coletiva instituído pela entidade empregadora signatária do presente acordo para o fundo de pensões instituído pela nova entidade empregadora, o valor atual das responsabilidades com os benefícios de reforma e de sobrevivência previstos na secção II deste capítulo correspondentes ao tempo de serviço prestado até à data da cessação do contrato de trabalho, desde que esteja garantida, por protocolo entre as entidades em causa, a reciprocidade e equidade na adoção deste procedimento.

4- A entidade empregadora deverá fornecer aos sindicato

representado cópia do contrato constitutivo/adesão coletiva do respetivo fundo de pensões e de qualquer alteração contratual verificada no mesmo, bem como os relatórios anuais de gestão financeira e atuarial, reportando o valor e nível de financiamento das suas responsabilidades.

5- O fundo de pensões/adesão coletiva é gerido por uma entidade gestora, podendo os sindicato representado acompanhar a respetiva gestão e o cumprimento dos planos de pensões no mesmo previstos, nos termos da lei.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### **Contribuições para o fundo de pensões/adesão coletiva (plano base)**

1- 5 % da retribuição de base e das diuturnidades devidas mensalmente aos trabalhadores, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, reverterão para o fundo de pensões/adesão coletiva instituído pela entidade empregadora para financiamento do plano base.

2- O plano de pensões base a que se referem as contribuições previstas no número 1 supra é qualificado, nos termos da legislação aplicável aos fundos de pensões, como um plano não contributivo, não sendo os trabalhadores que realizam contribuições considerados como «participantes contribuintes».

3- As contribuições, mencionadas no número 2 da presente cláusula, não são reembolsáveis, destinando-se a financiar os benefícios do plano base, e consideram-se repercutidas/incluídas no valor dos benefícios pagos, nos casos em que, de acordo com o contrato constitutivo do fundo de pensões/contrato de adesão coletiva, se haja verificado uma das circunstâncias que dá lugar ao pagamento de uma pensão.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### **Junta médica de verificação do estado de invalidez**

1- Quando existir desacordo entre a entidade empregadora e o trabalhador quanto à situação de invalidez, haverá recurso a uma junta médica que decidirá da capacidade deste para o trabalho.

2- As juntas médicas previstas no número anterior são compostas por três elementos e constituem-se da seguinte forma:

a) A parte não concordante com a situação requererá a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo e indicando o médico que a representará na mesma;

b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante no prazo máximo de 15 dias a contar da receção daquele;

c) Nos 15 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

d) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de receção.

3- Se a parte notificada para nomear médico que a representa o não fizer dentro do prazo referido na alínea b) do número anterior, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo

caso de impossibilidade absoluta.

4- A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, salvo se o trabalhador não obtiver vencimento, caso em que o mesmo só pagará os honorários do médico que o representou.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### **Determinação da antiguidade**

Para todos os efeitos previstos na secção II do presente capítulo, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos termos da cláusula 27.<sup>a</sup> deste acordo, sendo ainda reconhecido o tempo de serviço prestado a entidades patronais não signatárias deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado na signatária, em condições de reciprocidade.

## SECÇÃO II

### **Plano base**

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### **Benefícios em caso de doença, invalidez ou invalidez presumível na entidade signatária do presente acordo**

1- O trabalhador a tempo completo que, estando ao serviço da entidade signatária do presente acordo, passe à situação de doença, à situação de invalidez ou atinja a idade de reforma (invalidez presumível), tem direito:

a) Com 1 ou mais anos completos de serviço, até 34 anos, num período intercalar, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V aos valores decorrentes da aplicação do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço, e, posteriormente, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI;

b) Com 35 anos completos de serviço, ou mais, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com o previsto no anexo VII.

2- A idade de reforma referida no número um da presente cláusula será de 66 anos e 2 meses em 2016, com atualização de mais um mês por cada ano, no início de cada ano civil, não podendo, em qualquer caso, ser superior à que estiver em vigor em cada momento no regime geral da Segurança Social.

3- Caso ocorra uma redução nos valores definidos pela Segurança Social, o valor previsto no número anterior será reajustado na mesma proporção.

4- Para efeitos do disposto no número 1, deve considerar-se:

a) Relativamente ao anexo V, se o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, qualquer fração do primeiro ano como correspondendo a um ano completo de serviço;

b) Relativamente ao anexo VI, cada uma das percentagens nele previstas como relativas às retribuições fixadas no anexo III.

5- O trabalhador, nas situações previstas nos números an-

teriores, tem também direito:

a) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do número 1 anterior, a satisfazer no mês de novembro;

b) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do número 1 anterior, a satisfazer no mês de janeiro.

6- O trabalhador que, tendo cessado a relação laboral com a entidade empregadora signatária, esteja ao serviço de instituição do setor bancário aquando da passagem à situação de invalidez ou de invalidez presumível, não tendo ocorrido o reconhecimento, no âmbito da referida instituição, dos anos de serviço prestados à entidade empregadora signatária, nem a transferência de responsabilidades prevista no número 3 da cláusula 108.<sup>a</sup>, tem direito às mensalidades calculadas nos termos dos números anteriores.

7- Nas situações de suspensão e de cessação da relação laboral previstas número 1, cada uma das mensalidades a que o trabalhador tem direito não pode ser de montante inferior ao valor da retribuição do nível 4, para os grupos A e B, ou ao valor da retribuição do nível mínimo correspondente à respetiva categoria, para o grupo C.

8- O trabalhador em regime de tempo parcial tem direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

9- Excecionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com idade superior à definida no número 1 e menos de 70 continuar ao serviço, mas a entidade empregadora pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com trinta dias de antecedência.

10- O trabalhador que atinja os 55 anos de idade ou que complete 35 anos de serviço pode, a seu pedido, ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a entidade empregadora.

11- Da aplicação do anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado.

12- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, independentemente de terem sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Valor correspondente a diuturnidades

1- Às mensalidades referidas na cláusula anterior acrescenta-se o valor correspondente às diuturnidades que o trabalhador tenha adquirido, bem como o valor proporcional da diuturnidade respeitante aos anos completos de serviço efetivo compreendidos entre a data de vencimento da última diuturnidade e a data da passagem à situação de reforma, sem prejuízo do limite máximo previsto no número 1 da cláusula 80.<sup>a</sup>

2- O regime referido na segunda parte do número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Benefícios em caso de invalidez ou invalidez presumível fora da signatária deste acordo ou do setor bancário, em caso de reciprocidade

1- O trabalhador da entidade signatária deste acordo, não inscrito em qualquer regime de Segurança Social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção ou pelo regime de proteção social do setor bancário, em caso de reciprocidade, tem direito, quando for colocado na situação de reforma por velhice ou invalidez pelo regime de proteção social que lhe for aplicável, ao pagamento, pela signatária deste acordo, via fundo de pensões/adesão coletiva e correspondente ao tempo em que lhe tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do número 3 desta cláusula.

2- O pagamento da pensão de reforma previsto no número anterior é devido nas seguintes circunstâncias:

a) A partir do momento em que o trabalhador se encontrar na situação de invalidez;

b) Quando o trabalhador se encontrar reformado por velhice no âmbito do regime de Segurança Social em que se encontrar abrangido, não podendo, contudo, aquela prestação ser atribuída antes da idade normal de acesso à pensão de velhice prevista no regime geral de segurança social, fixada no ano de 2016 em 66 anos e 2 meses, e sem aplicação do fator de sustentabilidade ou sem a redução previstos naquele regime;

c) Quando o trabalhador se encontrar na situação de invalidez presumível, nos termos da cláusula 112.<sup>a</sup> no caso em que não reúna condições para vir a ter direito a receber uma pensão por velhice ou limite de idade por outro regime de Segurança Social diferente do garantido pelo presente acordo.

3- Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no número 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar pela entidade empregadora, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, apurado em anos completos e é calculada com base na retribuição de base constante do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço para a tabela salarial ao presente acordo, com referência ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data referida no número 1, tomando-se em consideração a taxa anual de formação, da pensão do regime geral de Segurança Social para a componente da pensão P1.

4- A pensão referida no número anterior é devida a partir da data em que ocorra o evento que a determina, nas situações em que o requerimento seja rececionado pela instituição signatária nos 3 meses subsequentes à referida data. Nas restantes situações, a pensão é devida a partir da data em que seja rececionado pela instituição o respetivo requerimento.

5- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de Segurança Social, é, na falta de acordo da instituição signatária, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 110.<sup>a</sup>

6- No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direito noutro regime de proteção social, a pensão prevista nesta cláusula é devida a partir do momento em que o trabalhador se encontre na situação de invalidez ou invalidez presumível referida no número 1 da cláusula 112.<sup>a</sup>

7- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 5 da cláusula 115.<sup>a</sup> têm direito a uma pensão de sobrevivência, no montante global de 60 % do valor da pensão de reforma que a instituição signatária vinha a pagar ou que o trabalhador teria direito a receber da mesma, nos termos da presente cláusula, se se reformasse na data do seu falecimento.

8- No caso de existência de uma pluralidade de beneficiários, o montante da pensão a que se refere o número anterior é repartido nos termos dos números 6 a 9 da cláusula 115.<sup>a</sup>

9- A idade de referência prevista na alínea *b)* do número 2 da presente cláusula é de 65 anos para os trabalhadores nascidos antes de 31 de dezembro de 1959 e que se tenham desvinculado da entidade signatária através de rescisão por mútuo acordo entre 1 de janeiro de 2012 e 31 de dezembro de 2016.

10- Os trabalhadores abrangidos pela presente cláusula têm o direito a requerer a antecipação da data do pagamento da pensão face ao previsto nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 desde que, à data em que o requeiram, reúnam os seguintes requisitos:

*a)* Estarem em situação de desemprego de longa duração e não terem direito ou terem cessado o direito ao recebimento do subsídio de desemprego;

*b)* Terem completado 57 anos de idade.

11- Ao valor da pensão atribuída nos termos do disposto no número anterior será aplicado, a título definitivo, um fator de redução de 0,5 % por cada mês de antecipação face à data prevista na alínea *b)* ou na alínea *c)* do número 2 da presente cláusula.

12- A atribuição da pensão nos termos do número 10 da presente cláusula depende da prévia informação ao trabalhador do montante da pensão a pagar e da subsequente manifestação expressa de vontade do trabalhador em manter a decisão de requerer a antecipação da data de pagamento da pensão.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### **Subsídio e pensão de sobrevivência em caso de morte na entidade signatária ou no sector bancário, em caso de reciprocidade**

1- Por morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta o número 1 da cláusula 112.<sup>a</sup>, a entidade signatária concederá:

*a)* Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido a título de vencimento ou pensão de doença ou invalidez, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

*b)* Uma pensão mensal de sobrevivência, de harmonia com a aplicação das percentagens previstas no anexo VIII, para cada um dos níveis, às retribuições fixadas no anexo III, ou às mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI, consoante a morte ocorra, respetivamente, no ativo ou na reforma;

*c)* À pensão mensal de sobrevivência prevista na alínea anterior acresce um subsídio de Natal e um 14.º mês de valor igual à maior mensalidade que ocorrer no ano a que respeitar,

a satisfazer em novembro e em janeiro, respetivamente.

2- A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea *a)* do número anterior far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3- Os valores das pensões de sobrevivência decorrentes da aplicação do anexo VIII não podem ser em caso algum inferiores ao salário mínimo nacional.

4- Os valores das pensões de sobrevivência são atualizados pela aplicação da percentagem acordada para o nível 1 da tabela de vencimentos.

5- São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

*a)* O cônjuge sobrevivente;

*b)* Os filhos, incluindo os nascituros e adotados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior, nos termos do regulamento do SAMS dos respetivos sindicatos;

*c)* Sem limite de idade os que sofrerem de incapacidade total e permanente para o trabalho, nos termos do regulamento do SAMS dos respetivos sindicatos. Neste caso, ao beneficiário que receba uma pensão de outro regime, o valor dessa pensão será deduzido ao valor da pensão de sobrevivência a atribuir.

6- A pensão de sobrevivência, o subsídio de Natal e o 14.º mês previstos no número 1 são atribuídos do seguinte modo:

*a)* 50 % para o cônjuge sobrevivente;

*b)* 50 % para os filhos ou adotados plenamente, nos termos definidos na alínea *b)* do número anterior;

*c)* 100 % para os filhos ou adotados plenamente, nas condições da alínea *b)* do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;

*d)* 100 % para o cônjuge sobrevivente, se não existirem os beneficiários previstos na alínea *b)* do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão.

7- A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivente será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador ou reformado não tiver deixado cônjuge sobrevivente ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador ou reformado, nas condições referidas na alínea *b)* do número 5 desta cláusula.

8- Até ao dia 31 de março de cada ano, o cônjuge sobrevivente deve fazer, junto da entidade gestora do fundo, prova de vida e da situação de viuvez, mediante declaração da junta de freguesia respetiva e, de cinco em cinco anos, mediante certidão de cópia integral do registo de nascimento emitida há menos de 60 dias, não se aplicando este último requisito em caso de doença ou internamento hospitalar grave ou prolongado.

9- Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, a sua parte acrescerá à dos restantes.

10- A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

11- O disposto nesta cláusula aplica-se exclusivamente às situações verificadas após a entrada em vigor deste acordo,



sem prejuízo de direitos já adquiridos, ao abrigo de outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à entidade signatária, anteriormente aplicáveis.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### **Pensão de sobrevivência em caso de morte fora da signatária ou do setor bancário**

1- A morte do trabalhador ou do reformado prevista na cláusula 114.<sup>a</sup> constitui a entidade signatária deste acordo na obrigação de conceder, por via do fundo de pensões/adesão coletiva uma pensão de sobrevivência, aplicando-se o regime previsto nessa cláusula, com as necessárias adaptações.

2- Os beneficiários da pensão prevista no número anterior serão determinados de acordo com o disposto no número 5 da cláusula anterior.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### **CrITÉRIOS aplicáveis à pensão de sobrevivência em caso de união de facto**

1- Os direitos do cônjuge sobrevivente, previstos nas cláusulas 115.<sup>a</sup> e 116.<sup>a</sup>, serão reconhecidos a pessoa que à data da morte do trabalhador ou reformado vivia com este em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos desde que a situação de união de facto não esteja ferida por alguma das seguintes circunstâncias, respeitantes à referida pessoa ou ao falecido:

- a) Idade inferior a 18 anos;
- b) Demência notória, mesmo com intervalos lúcidos, e a interdição ou inabilitação por anomalia psíquica, salvo se a demência se manifestar ou a anomalia se verificar em momento posterior ao do início da união de facto;
- c) Casamento não dissolvido, salvo se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;
- d) Parentesco na linha reta ou no segundo grau da linha colateral ou afinidade na linha reta;
- e) Condenação de uma das pessoas como autor ou cúmplice por homicídio doloso ainda que não consumado contra o cônjuge do outro.

2- A situação de união de facto deve ser comprovada perante a entidade signatária nos seguintes termos:

a) Mediante a entrega de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, acompanhada de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles emitida há menos de 60 dias.

b) No caso de morte de um dos membros da união de facto, através de declaração emitida pela junta de freguesia atestando que o interessado residia há mais de dois anos com o falecido, à data do falecimento, devendo ser acompanhada de declaração do interessado, sob compromisso de honra, de que vivia em união de facto com o falecido há mais de dois anos, à mesma data, de certidão de cópia integral de certidão de nascimento do interessado e de certidão de óbito do falecido.

3- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador ou reformado mediante a apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento deste último com o averbamento da morte e de certidão de cópia

integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o óbito.

4- Quando a entidade signatária do presente acordo entenda que existem fundadas dúvidas sobre a existência da união de facto, pode promover a competente ação judicial com vista à sua comprovação.

5- A pensão de sobrevivência adquirida à luz do disposto nos números anteriores cessa se sobrevier uma condenação pelo crime previsto na alínea e) do número 1, o beneficiário contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto, revertendo a favor dos filhos do trabalhador ou reformado, se existirem, nas condições referidas na alínea b) do número 5 da cláusula 115.<sup>a</sup>, em caso de morte, novo casamento ou união de facto do beneficiário.

6- Aplica-se ao unido de facto sobrevivente o disposto no número 9 da cláusula 115.<sup>a</sup>, com as necessárias adaptações.

7- O disposto nesta cláusula aplica-se às situações de união de facto cujo prazo de dois anos se inicie a partir da data de entrega à entidade signatária da declaração sob compromisso de honra dos dois unidos prevista no número 3 da presente cláusula, juntamente com os elementos de prova também aí previstos.

8- Nas situações de união de facto existentes à data da publicação do presente acordo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, o prazo referido no número anterior será contado desde o início dessas situações se, nos 180 dias a contar da mesma data, for entregue a declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, contendo a indicação da data do início da união de facto, acompanhada dos elementos de prova previstos no número 2 da presente cláusula.

### SECÇÃO III

#### **Plano complementar**

##### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### **Âmbito e definições**

1- O disposto na presente secção aplica-se aos participantes do fundo de pensões/adesão coletiva, vinculados por contrato de trabalho à entidade signatária deste acordo, a tempo completo ou parcial, em função de cujas circunstâncias pessoais e profissionais se definem os direitos consignados no plano complementar.

2- Para efeitos do previsto na presente secção, entende-se por:

- a) Fundo de pensões/adesão coletiva, o fundo fechado ou a adesão coletiva de que a entidade signatária seja associada;
- b) Associada, a entidade empregadora subscritora do presente acordo;
- c) Plano complementar, o conjunto de regras estabelecidas pelo contrato constitutivo do fundo de pensões/adesão coletiva visando a atribuição dos benefícios previstos na presente secção, complementares em relação às pensões de velhice, de invalidez e de sobrevivência previstas na secção II deste capítulo;
- d) Remuneração efetiva, o montante correspondente à retribuição mensal auferida deduzida das contribuições para



o regime geral de segurança social ou para a ex-CAFEB e bem assim de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação coletiva, destinadas a financiar benefícios de reforma;

e) Remuneração anual, a soma dos valores com carácter de retribuição percebidos em dinheiro pelos trabalhadores durante o exercício, que revistam um carácter regular e periódico, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal;

f) Invalidez total e permanente, a situação derivada de doença ou acidente que determine uma total e definitiva incapacidade de exercer uma atividade remunerada, com fundamento em sintomas objetivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melhoria no estado de saúde de acordo com os conhecimentos médicos atuais, nomeadamente quando desta invalidez resultar paralisia de metade do corpo, perda do uso dos membros superiores ou inferiores em consequência de paralisia, cegueira completa ou incurável, alienação mental e toda e qualquer lesão por desastre ou agressões em que haja perda irremediável das faculdades e capacidade de trabalho.

Cláusula 119.<sup>a</sup>

#### Benefícios

1- Os trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 2009 são abrangidos por um plano complementar de pensões, dando continuidade ao regime que vigorou na entidade signatária ao abrigo do instrumento de regulamentação do trabalho que anteriormente lhe era aplicável, com duas vertentes:

a) Plano de contribuição definida não contributivo, estabelecendo os seguintes benefícios:

i) Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante que foi sendo acumulado na Conta Participante prevista no Sub-fundo de Contas Individuais, de acordo com a taxa de crescimento anual que os trabalhadores escolheram e a opção que estes fizerem quanto à reversibilidade ou não para o cônjuge em caso de falecimento;

ii) Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante acumulado na Conta Reposição prevista no Sub-fundo de Contas Individuais, de acordo com a taxa de crescimento anual que os trabalhadores escolheram e a opção que estes fizerem quanto à reversibilidade ou não para o cônjuge em caso de falecimento.

b) Plano de benefício definido não contributivo, atribuído nos termos e condições definidos, em cada momento, pelo contrato constitutivo do fundo de pensões/contrato de adesão coletiva a fundo de pensões aberto, o qual na data de entrada em vigor do presente acordo deverá continuar a assegurar os seguintes benefícios:

i) Benefício complementar previsto no Sub-fundo Benefício Definido, em caso de invalidez total e permanente de trabalhadores vinculados por contrato de trabalho à entidade empregadora signatária, a tempo completo ou parcial - correspondentes ao valor, à data do evento, da diferença entre, por um lado, 86 % da remuneração efetiva do participante àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do Regime Geral da Segurança So-

cial ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na Conta Participante e na Conta Reposição do Sub-fundo de Contas Individuais;

ii) Benefício complementar previsto no Sub-fundo Benefício Definido, em caso de morte de trabalhadores vinculados por contrato de trabalho à entidade empregadora signatária, a tempo completo ou parcial - correspondentes ao valor, da diferença entre, por um lado, 50 % da remuneração efetiva do trabalhador à data do seu falecimento e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do Regime Geral da Segurança Social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que os respetivos beneficiários tenham direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na Conta Participante e na Conta Reposição do Sub-fundo de Contas Individuais;

iii) Benefício complementar previsto no Sub-fundo Benefício Definido, em caso de morte de trabalhadores reformados a partir de 22 de setembro de 2006 - correspondentes a 50 % da pensão do plano complementar auferida pelo beneficiário àquela data ao abrigo do Fundo de Pensões/Adesão Coletiva, nos termos do previsto no plano complementar de benefício definido em vigor à data da reforma.

2- A Conta Participante prevista no número 1 a) i) anterior é constituída pelas unidades de participação do Sub-fundo de Contas Individuais adquiridas nos termos do anterior instrumento de regulamentação coletiva do trabalho vigente na entidade signatária do presente acordo.

3- O saldo inicial da Conta Participante é constituído pelas unidades de participação do Sub-fundo de Contas Individuais adquiridas por transferência do valor correspondente à conta participante do plano de contribuição definida do Fundo de Pensões Millennium BCP Contribuição Definida extinto em 14 de dezembro de 2012, conforme consagrado em anterior instrumento de regulamentação do trabalho que foi aplicável à entidade signatária do presente acordo.

4- Os benefícios decorrentes da Conta Participante serão financiados, para o futuro, por contribuições da entidade empregadora, correspondentes a 1 % das remunerações anuais pagas aos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho à entidade empregadora outorgante, a tempo completo ou parcial, no ano anterior. A entidade empregadora poderá, unilateralmente, alterar a percentagem das contribuições a seu cargo, ou estabelecer contribuições adicionais extraordinárias a favor dos trabalhadores no ativo, mas sem prejuízo do valor e periodicidade mensal das contribuições já previstas neste acordo. Eventuais contribuições adicionais ou contribuições da entidade empregadora percentualmente superiores às aqui estabelecidas, poderão ser consagradas no contrato constitutivo do Fundo de Pensões/Adesão Coletiva, como contrapartida (matching) de contribuições dos trabalhadores, adicionais ou percentualmente superiores às aqui estabelecidas, sendo, contudo, estas contribuições dos trabalhadores sempre de natureza facultativa.

5- A Conta Reposição é constituída pelas unidades de par-

ticipação do Sub-fundo de Contas Individuais adquiridas com o valor da responsabilidade a 31 de dezembro de 2011 relativa aos benefícios complementares de velhice extintos pelo contrato de alteração ao Contrato Constitutivo do Fundo de Pensões outorgado em 14 de dezembro de 2012 e do qual a entidade signatária era associado.

6- Para efeito do previsto no número 1 b) i) anterior, o reconhecimento da invalidez total e permanente é feito com base na Tabela Nacional de Incapacidades e garantem-se as desvalorizações superiores a 66,6 % que, para efeitos da atribuição dos benefícios referidos no número anterior, serão consideradas como sendo iguais a 100 %.

7- A transformação em pensão do saldo acumulado na Conta Participante e na Conta Reposição do Sub-fundo de Contas Individuais prevista em i) e ii) da alínea b) do número 1 será efetuada de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do Fundo/Adesão Coletiva em vigor naquela data, nomeadamente a taxa de crescimento das pensões.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Regras de aplicação

1- Salvo se outra coisa tiver sido consagrada no contrato constitutivo do Fundo de Pensões/Acordo de Adesão Coletiva, mais favorável aos trabalhadores, os valores acumulados ao abrigo do plano de pensões financiado pelo Sub-fundo Contas Individuais conferem direitos adquiridos, tendo o trabalhador direito aos benefícios previstos no número 1 a) da cláusula anterior mesmo que cesse o vínculo laboral por razão que não a que determina a atribuição do benefício, estando, porém, tal sujeito às seguintes condições e limites:

a) Qualquer dos benefícios previstos no número 1 a) da cláusula anterior não serão atribuídos se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora, isto é, por facto imputável ao trabalhador consubstanciado num comportamento culposos deste que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho com a entidade empregadora, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar à atribuição do benefício enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento;

b) A condição prevista na alínea anterior não se aplica ao saldo inicial da Conta Participante.

2- A unidade de participação do Sub-fundo de Contas Individuais, no fundo de pensões, do qual a entidade subscritora deste acordo foi anteriormente associado, teve o valor inicial de 1 euro, competindo à entidade gestora proceder posteriormente ao seu cálculo diário.

3- No caso de cessação do vínculo laboral entre o trabalhador e a entidade empregadora signatária deste acordo, por qualquer causa que não seja a que determina a atribuição do benefício:

a) O trabalhador pode optar, se lhe forem reconhecidos direitos adquiridos e na parte em que o forem, por manter a Conta Participante e a Conta Reposição no Fundo de Pensões/Adesão Coletiva ou efetuar a transferência para outro

fundo de pensões, desde que sejam respeitados os limites previstos na lei relativamente ao modo e ao momento em que são disponibilizados quaisquer benefícios;

b) Será entregue ao trabalhador um formulário que lhe permitirá reclamar os direitos adquiridos sobre a Conta Reposição, caducando os mesmos se não forem exercidos até ao final do quinto ano civil posterior ao ano em que o mesmo atinge a idade normal de reforma.

4- Os trabalhadores, ex-trabalhadores com direitos adquiridos ou beneficiários poderão, no momento do início do pagamento dos benefícios previstos no plano de pensões financiado pelo Sub-fundo de Contas Individuais optar pelo recebimento parcial em capital, nos termos permitidos pela legislação relativa a fundos de pensões em vigor.

5- Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios previstos no plano de pensões financiado pelo Sub-fundo de Contas Individuais devem reverter, em caso de falecimento do trabalhador ou ex-trabalhador com direitos adquiridos, bem como à definição dos respetivos critérios de repartição e limites temporais, são os previstos na secção II antecedente.

6- As expectativas dos trabalhadores de atribuição de quaisquer prestações relativas à parte do Plano Complementar do Sub-fundo Benefício Definido identificadas no número 1 b) i) e ii) da cláusula anterior caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e a entidade empregadora subscritora deste acordo e associada do Fundo de Pensões/Adesão Coletiva, por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício, salvo se outra coisa tiver sido deliberada pela entidade empregadora e vertida no Contrato Constitutivo do Fundo de Pensões/Contrato de Adesão Coletiva.

7- Para todo o trabalhador que adquira a qualidade de beneficiário ao serviço da entidade signatária e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nesta secção, é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer uma das entidades vinculadas pelo instrumento de regulamentação coletiva anteriormente em vigor na entidade signatária deste acordo (entidades do Grupo Banco Comercial Português), não podendo os benefícios que venha a auferir ser inferiores àqueles a que teria direito se se mantivesse vinculado àquela entidade pelo qual foi inicialmente contratado.

## SECÇÃO IV

### Disposições especiais

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Doença

No caso de doença, a entidade empregadora signatária do presente acordo adiantará aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de julho de 2009, inscritos no regime geral de Segurança Social, o valor das prestações a que os mesmos terão direito a título de subsídio de doença, entregando-lhe posteriormente os trabalhadores, a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social, juntamente com os respetivos comprovativos, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

Cláusula 122.<sup>a</sup>

**Plano complementar de pensões**

1- Os trabalhadores admitidos a partir de 1 de julho de 2009, inscritos no regime geral da segurança social, são abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições da entidade signatária do presente acordo e dos trabalhadores, dando sequência ao que já se encontra em execução em decorrência do anterior instrumento de regulamentação coletiva do trabalho vigente da entidade subscritora deste acordo.

2- O valor das contribuições é de 1,5 % a cargo da entidade empregadora e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efetiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal. A entidade empregadora poderá, unilateralmente, alterar a percentagem das contribuições a seu cargo, ou estabelecer contribuições adicionais extraordinárias a favor dos trabalhadores no ativo, mas sem prejuízo do valor e periodicidade mensal das contribuições já previstas neste acordo. Eventuais contribuições adicionais ou contribuições da entidade empregadora percentualmente superiores às aqui estabelecidas, poderão ser consagradas no contrato constitutivo do Fundo de Pensões/Adesão Coletiva, como contrapartida (matching) de contribuições dos trabalhadores, adicionais ou percentualmente superiores às aqui estabelecidas, sendo, contudo, estas contribuições dos trabalhadores sempre de natureza facultativa.

3- Os novos trabalhadores, que venham a ser admitidos, deverão indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, em que, com observância da legislação em vigor, a entidade empregadora creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades. Para os restantes trabalhadores mantêm-se as escolhas já oportunamente efetuadas, sem prejuízo do disposto no número 5 infra.

4- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à entidade empregadora decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5- A alteração da escolha referida no número 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pela entidade empregadora e respetivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente acordo para estas eventualidades.

7- Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

8- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pela entidade empregadora e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras da cláusula 115.<sup>a</sup> para a atribuição de pensões de sobrevivên-

cia, aplicando-se, na falta dos beneficiários nas referidos, o disposto no número seguinte.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

10- As regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula, são as que se encontram em vigor e foram estabelecidas pela entidade empregadora signatária deste acordo.

Cláusula 123.<sup>a</sup>

**Regime aplicável aos novos trabalhadores**

1- O disposto nas secções I a III deste capítulo não é aplicável aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de julho de 2009 inscritos no regime geral da segurança social, exceto quanto ao disposto na alínea b) do número 1 da cláusula 119.<sup>a</sup>

2- O nível mínimo de admissão dos trabalhadores dos grupos A e B será o nível 5 a partir da data de produção de efeitos do presente acordo.

3- Os trabalhadores a que se reporta o número 1 ficam abrangidos pelo regime de proteção social na parentalidade, nos termos previstos na lei.

4- Aos trabalhadores a que se refere o número 1 e aos respetivos familiares é aplicável o disposto no capítulo II do presente título, nos exatos termos em que se encontra formulado.

**CAPÍTULO II**

**Assistência médica e cuidados de saúde**

Cláusula 124.<sup>a</sup>

**Direitos**

1- Têm direito a assistência médica e a cuidados de saúde, nos termos previstos no presente capítulo, os trabalhadores, reformados e pensionistas, abrangidos pela cláusula 1.<sup>a</sup> deste acordo.

2- O direito previsto no número anterior abrange serviços e participações em despesas nos domínios médico, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos, intervenções cirúrgicas, tratamentos e próteses.

3- Para além dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, têm direito à assistência médica e aos cuidados de saúde previstos no presente capítulo os membros dos respetivos agregados familiares como tal definidos no Regulamento dos Serviços de Assistência Médico-Social (SAMS).

4- Os direitos previstos nos números anteriores mantêm-

-se após a passagem à reforma por velhice ou invalidez dos trabalhadores, bem como, depois da morte destes, relativamente aos titulares das pensões de sobrevivência correspondentes.

5- O benefício previsto no número 3 aplica-se aos familiares de trabalhadores ou de reformados falecidos que, à data do seu falecimento e nos termos do regulamento do SAMS, fossem beneficiários deste serviço de assistência.

6- O disposto neste capítulo não se aplica aos reformados e pensionistas abrangidos pelo número 6 da cláusula 112.<sup>a</sup> e pelas cláusulas 114.<sup>a</sup> e 116.<sup>a</sup>

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Contribuições para os SAMS

1- Como contrapartida da assistência médica e dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelos SAMS, têm estes direitos às seguintes contribuições:

a) O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo da entidade empregadora corresponde a 6,5 % da remuneração mensal efetiva, tendo em conta o montante correspondente a 14 meses por cada ano;

b) As contribuições referidas na alínea anterior são atualizadas anualmente de acordo com o índice dos preços ao consumidor;

c) A cargo dos trabalhadores no ativo, a verba correspondente a 1,5 % da sua última retribuição mensal efetiva;

d) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença por período superior a um mês, bem como na reforma por velhice e invalidez, a verba correspondente a 1,5 % das respetivas prestações e das diuturnidades que lhes competirem;

e) A cargo dos titulares das pensões de sobrevivência, a verba correspondente a 1,5 % das pensões recebidas.

2- As contribuições prevista na alínea b) incidirão também sobre o subsídio de férias e o subsídio de Natal ou 14.º mês que forem devidos.

3- Para o cálculo das contribuições previstas nos números anteriores, consideram-se apenas os valores das prestações a que por este acordo os trabalhadores, reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das prestações recebidas de quaisquer serviços de segurança social de que sejam beneficiários e que devam entregar à respetiva entidade.

4- A entidade empregadora remeterá aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 e 2 desta cláusula, acompanhadas de um ficheiro informático que permita conferir a exatidão dos valores entregues.

5- O ficheiro informático referido no número anterior conterá os elementos de informação constantes do anexo IX.

6- As entidades patronais procederão ao desconto, sem quaisquer encargos, no vencimento dos trabalhadores, nos subsídios de doença, nas pensões de reforma e nas pensões de sobrevivência, as importâncias indicadas pelos SAMS, resultantes de créditos concedidos por este para financiar despesas de saúde não comparticipadas.

7- As contribuições para o SAMS a cargo da entidade empregadora e dos trabalhadores serão mantidas, nomeadamen-

te nas situações de licença parental, inicial ou alargada e por adoção, considerando a remuneração mensal auferida pelo trabalhador à data de início da licença.

## CAPÍTULO III

### Acidentes pessoais, de trabalho e doenças profissionais

#### SECÇÃO I

##### Acidentes pessoais

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidentes pessoais

1- Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respetivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, igual ao valor fixado no anexo IV.

2- Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pelas cláusulas seguintes, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

3- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais não prejudica os benefícios sociais contemplados no presente acordo.

#### SECÇÃO II

### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Sem prejuízo do disposto na legislação aplicável, os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação, em dinheiro ou em espécie, dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2- A reparação em dinheiro será feita na base do valor que, a todo o momento, corresponder ao da retribuição efetiva do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

3- As reparações de danos ao abrigo desta secção não prejudicam os benefícios sociais contemplados no presente acordo.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária absoluta (ITA), o trabalhador tem direito a uma indemnização diária igual a 70 % da respetiva retribuição efetiva ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

2- Em caso de incapacidade temporária parcial (ITP), o trabalhador tem direito a uma indemnização correspondente a 70 % da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho;



se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a entidade empregadora deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado de saúde e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

3- Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho para uma seguradora, a entidade empregadora assegurará as prestações a que aludem os números anteriores e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, no momento do seu pagamento.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Incapacidade permanente

1- Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho (IPATQT), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição efetiva, acrescida de 10 % por cada familiar a cargo, conforme a definição que estiver fixada para este conceito, em cada momento, na legislação de acidentes de trabalho, até ao limite de 100 % da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

2- Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual (IPATH), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia, compreendida entre 50 % e 70 % da retribuição efetiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra atividade compatível.

3- Em caso de incapacidade permanente parcial (IPP), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

4- Nos casos de incapacidade permanente parcial (IPP) para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual (IPATH), a entidade empregadora deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Indemnização por morte

Será garantida uma indemnização igual ao valor fixado no anexo IV a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

### CAPÍTULO IV

#### Parentalidade

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Regime de proteção na parentalidade

1- A todos os trabalhadores é aplicável o regime legal de proteção na parentalidade.

2- Durante as licenças que tiverem lugar ao abrigo do regime previsto nesta cláusula as entidades patronais suportam as contribuições da sua responsabilidade para os SAMS,

com base na remuneração mensal efetiva auferida pelo trabalhador, desde que este suporte igualmente as contribuições da sua responsabilidade.

### CAPÍTULO V

#### Subsídios familiares

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Subsídio infantil

1- Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal, por cada filho, no valor fixado no anexo IV e nas condições previstas nos números seguintes.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade, após requerimento, e até setembro do ano em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.

3- O subsídio referido no número 1 desta cláusula será pago juntamente com a retribuição.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da entidade empregadora, o subsídio referido no número 1 desta cláusula será pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

5- Este subsídio é também devido ao trabalhador na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo

1- São atribuídos subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão de subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo IV.

2- Estes subsídios vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- A estes subsídios aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do número 1 da cláusula 36.<sup>a</sup> e dos números 4 e 5 da cláusula 132.<sup>a</sup>

4- Estes subsídios não são cumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

### TÍTULO IV

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária com competência para acompanhar a boa aplicação das disposições deste acordo.

2- A comissão paritária compete, nomeadamente, apreciar todas as questões concretas que se coloquem com relação:

a) À duração em termos médios do período normal de trabalho e do período de trabalho em regime de isenção de ho-



rário de trabalho, tal como estipulado na cláusula 43.<sup>a</sup> e no número 3 da cláusula 48.<sup>a</sup>, nomeadamente as respeitantes a divergências que surjam entre trabalhadores e entidade empregadora quanto à compensação de horas para cumprimento global do período de trabalho;

b) À verificação de eventuais constrangimentos na carreira profissional de algum trabalhador em resultado da transição do anterior ACTV para o presente acordo coletivo, no quadro das regras previstas nos números 1 a 4 da cláusula seguinte.

3- A comissão será composta por um máximo de oito elementos, sendo designados até um máximo de dois elementos por cada uma das partes outorgantes, podendo os mesmos ser assistidos por um máximo de dois assessores técnicos designados por cada parte.

4- A comissão reunirá por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### Transição de regimes

1- Da aplicação deste acordo não poderá resultar prejuízo das condições de trabalho e de Segurança Social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

2- A entidade empregadora procederá à revisão da classificação de todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo à luz das categorias profissionais previstas no anexo I, tendo em conta o núcleo essencial das funções efetivamente desempenhadas e o respetivo grau de responsabilidade.

3- A antiguidade na categoria é reportada à data do início do efetivo exercício das respetivas funções.

4- As pensões de sobrevivência atribuídas ao abrigo do anterior ACTV são atualizáveis nos termos do número 6 da cláusula 107.<sup>a</sup>, sem prejuízo da pensão mínima prevista no anexo VIII deste acordo.

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### Processo de avaliação

As condições de promoção e de progressão, bem como de atribuição dos benefícios contemplados no plano complementar, decorrentes do processo de avaliação dos trabalhadores, previstas nas cláusulas 19.<sup>a</sup>, 20.<sup>a</sup> e 120.<sup>a</sup> do presente acordo, incorporarão as alterações decorrentes da adoção, pela entidade signatária, de um sistema de incentivos para reconhecimento do desempenho alcançado, envolvendo a substituição das notações percentuais por uma grelha alfabética, ou a adoção de índices de desempenho por grupos de trabalhadores a que estão atribuídas funções com nível de exigência similar.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### Tempo de serviço prestado na função pública

Para além do estabelecido na cláusula 111.<sup>a</sup>, aos trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2001 será contado, para efeitos de aplicação do anexo VI, o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### Cálculo do subsídio de turnos

Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos à data da entrada em vigor da revisão do presente acordo, acordada em 2004, manterão o direito a receber o subsídio mensal calculado nos termos previstos no número 1 da cláusula 84.<sup>a</sup> enquanto permanecerem vinculados a esse regime de horário de trabalho.

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### Entrada em vigor e revisão do acordo

1- O presente acordo entra em vigor no dia imediato ao da respetiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Os instrumentos de revisão do presente acordo entram em vigor no dia imediato ao da respetiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3- As revisões da tabela de vencimentos, das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência, diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com exceção das ajudas de custo, reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

4- A atualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem adotada para a revisão da tabela de vencimentos constante do anexo III.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### Empréstimos à habitação

1- São garantidos os benefícios adquiridos à data da entrada em vigor do presente acordo, quanto a empréstimos à habitação, conforme previstos na cláusula 142.<sup>o</sup> e anexos IV e VIII do acordo coletivo de trabalho, ora revogado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, 29 de março de 2014.

2- A BMO apenas garante os direitos passados e já adquiridos nos termos do número 1 anterior, não assegurando, pela sua natureza descrita na cláusula 2.<sup>a</sup>, quaisquer dos benefícios futuros.

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### Favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica prejudicada a aplicação, direta ou indiretamente, de qualquer outro instrumento de regulamentação coletiva, revogando-se o acordo coletivo de trabalho previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, 29 de março de 2014, com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2015, pelo que o presente acordo de empresa se constitui como uma revisão global.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

## Categorias profissionais do grupo A

### Área diretiva

*Diretor-geral, diretor-geral-adjunto, diretor central, diretor central-adjunto, diretor, diretor-adjunto, subdiretor* - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes. As categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

## Categorias profissionais do grupo B

### Área comercial

*Diretor de estabelecimento/operações, gerente de estabelecimento* - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhes foi conferida, asseguram a gestão comercial e administrativa ou de um back-office de um estabelecimento.

*Subgerente de estabelecimento* - Em plano subordinado, participa na gestão comercial e administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o diretor de estabelecimento ou o gerente nas suas ausências e impedimentos.

*Chefe de estabelecimento/operações* - No exercício da competência hierárquica e profissional que lhes é conferida, programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das atividades comerciais e administrativas do respetivo estabelecimento ou do back-office do estabelecimento.

*Subchefe de estabelecimento/operações* - Colaboram, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respetivo estabelecimento ou do back-office do estabelecimento, cabendo-lhes substituir o respetiva chefia nas suas ausências e impedimentos.

*Promotor comercial* - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para contactar, representar e negociar com os clientes ou outras entidades, por forma a promover os produtos e serviços da instituição.

*Gestor de cliente ou gestor de carteira* - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes ou portefólio, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

*Supervisor* - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho.

*Gerente in store, assistente de cliente* - Realizam operações de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior e no âmbito das superfícies de grande distribuição alimentar ou em unidades de distribuição a retalho de produtos e serviços financeiros de carácter tradicional.

### Área técnica

*Técnico de grau I* - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade empregadora; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente ao administrador do respetivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade empregadora, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

*Técnico de grau II* - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau III* - Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau IV* - Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

*Assistente técnico* - Principia a colaborar em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

### Área operativa/administrativa

*Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de divisão, subchefe de divisão, chefe de secção, subchefe de secção, chefe de sector, supervisor* - Programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das atividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de trabalho da entidade empregadora; às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

*Secretário* - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direção, nomeadamente agendando e estabelecendo contactos, ela-

borando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

*Assistente operacional* - Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

Área da saúde/ambiente

*Médico* - Exerce a medicina no âmbito da entidade empregadora e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho desta.

*Enfermeiro* - Presta cuidados de saúde próprios da área de enfermagem no âmbito da entidade empregadora.

Categorias profissionais do grupo C

Área de apoio

*Telefonista, contínuo, motorista, auxiliar* - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às atividades das entidades patronais.

ANEXO II

Níveis mínimos de retribuição

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos *
Grupo A	Diretiva	Diretor geral	20
		Diretor geral adjunto	19
		Diretor central	18
		Diretor central adjunto	18
		Diretor	16
		Diretor adjunto	15
		Subdiretor	14

Grupo B	Comercial	Diretor de estabelecimento/ operações	12
		Gerente de estabelecimento	11
		Subgerente de estabelecimento	10
		Chefe de estabelecimento/ operações	8
		Subchefe de estabelecimento/operações	7
		Promotor comercial	7
		Gestor de cliente	5
		Gestor de carteira	5
		Supervisor	5
		Gerente in store	5
		Assistente de cliente	5
	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	5
	Operativa/ Administrativa	Chefe de serviço	11
		Subchefe de serviço	10
		Chefe de divisão	10
		Subchefe de divisão	9
		Chefe de secção	9
		Subchefe de secção	8
		Chefe de sector	8
		Secretário	6
		Supervisor	5
		Assistente operacional	5
	Saúde/Ambiente	Médico	14
		Enfermeiro	6
Grupo C		Telefonista	3
		Contínuo	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

\* O nível mínimo de admissão, através de contrato de trabalho sem termo, é o nível 5 se tiver sido precedida de um período de estágio de pelo menos um ano, ou se o trabalhador estiver habilitado com uma licenciatura em curso superior.

ANEXO III

Tabela de vencimentos

Nível	Valor
20	5 255,01
19	4 833,98
18	4 503,90
17	4 148,15
16	3 801,46
15	3 458,76
14	2 383,46
13	2 227,06
12	1 997,58
11	1 791,01
10	1 346,21
9	1 249,24
8	1 120,39
7	1 029,58
6	972,31
5	860,96
4	748,54
3	653,42
2	580,00
1	580,00

ANEXO IV

Outras prestações pecuniárias

Cláusulas	Designação	Valores
80. <sup>a</sup>	Diuturnidades	41,09
89. <sup>a</sup>	Subsídio de almoço	9,39
90. <sup>a</sup>	Subsídio de trabalhador-estudante	19,59
92. <sup>a</sup> (3 e 5)	Ajudas de custo:	50,98
	a) Em Portugal	177,50
	b) No estrangeiro	15,89
	c) Apenas uma refeição	
126. <sup>a</sup>	Indemnização por acidente em viagem	151 228,36
130. <sup>a</sup>	Indemnização por morte em acidente de trabalho	151 228,36
132. <sup>a</sup>	Subsídio infantil	25,41
133. <sup>a</sup>	Subsídio de estudo:	
	a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade	28,50
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade	39,92
	c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade	49,71
	d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade	60,29
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	68,87

ANEXO V

Percentagens para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível - Período intercalar

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	Percentagens (*)
1	2	75
2	4	75
3	6	75
4	8	75
5	10	75
6	12	75
7	14	75
8	16	75
9	18	75
11	22	75
12	24	75
13	26	75
14	28	75
15	30	75
16	32	75
17	34	75
18	36	75
19	38	75
20	20	100
21	21	100
22	22	100
23	23	100
24	24	100
25	25	100
26	26	100
27	27	100
28	28	100
29	29	100
30	30	100
31	31	100
32	32	100
33	33	100
34	34	100

(\*) Percentagens sobre a pensão, calculada por aplicação do anexo VI para 35 anos de serviço.

ANEXO VI

Percentagem para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível - Último período

(Cláusula 112.<sup>a</sup>)

Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Anos																				
1	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
2	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
3	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
4	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
5	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
6	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
7	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
8	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
9	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
10	18,29 %	19,12 %	18,80 %	18,44 %	18,15 %	17,93 %	17,84 %	17,79 %	17,78 %	17,77 %	14,66 %	14,13 %	13,69 %	13,94 %	10,35 %	10,21 %	10,15 %	10,37 %	9,66 %	8,93 %
11	21,94 %	22,94 %	22,56 %	22,12 %	21,78 %	21,51 %	21,41 %	21,35 %	21,34 %	21,33 %	17,59 %	16,95 %	16,44 %	16,72 %	12,43 %	12,25 %	12,17 %	12,44 %	11,59 %	10,70 %
12	24,69 %	25,81 %	25,38 %	24,89 %	24,51 %	24,20 %	24,08 %	24,02 %	24,01 %	23,99 %	19,79 %	19,07 %	18,49 %	18,82 %	13,98 %	13,79 %	13,69 %	14,00 %	13,03 %	12,05 %
13	27,43 %	28,67 %	28,20 %	27,65 %	27,23 %	26,89 %	26,76 %	26,69 %	26,67 %	26,66 %	21,99 %	21,19 %	20,55 %	20,91 %	15,53 %	15,33 %	15,22 %	15,56 %	14,48 %	13,38 %
14	30,17 %	31,54 %	31,02 %	30,42 %	29,95 %	29,58 %	29,44 %	29,36 %	29,34 %	29,33 %	24,19 %	23,30 %	22,60 %	22,99 %	17,09 %	16,85 %	16,73 %	17,18 %	16,01 %	14,73 %
15	32,92 %	34,41 %	33,84 %	33,18 %	32,68 %	32,27 %	32,11 %	32,02 %	32,01 %	31,99 %	26,38 %	25,42 %	24,65 %	25,08 %	18,65 %	18,39 %	18,36 %	18,74 %	17,47 %	16,08 %
16	35,66 %	37,28 %	36,66 %	35,95 %	35,40 %	34,96 %	34,79 %	34,69 %	34,68 %	34,66 %	28,58 %	27,54 %	26,71 %	27,18 %	20,20 %	20,04 %	19,89 %	20,30 %	18,92 %	17,41 %
17	39,32 %	41,10 %	40,42 %	39,64 %	39,03 %	38,55 %	38,36 %	38,25 %	38,23 %	38,21 %	31,51 %	30,36 %	29,44 %	29,96 %	22,39 %	22,09 %	21,93 %	22,38 %	20,86 %	19,19 %
18	42,06 %	43,97 %	43,24 %	42,40 %	41,75 %	41,23 %	41,03 %	40,92 %	40,90 %	40,88 %	33,72 %	32,48 %	31,50 %	32,06 %	23,96 %	23,63 %	23,46 %	23,94 %	22,31 %	20,53 %
19	44,80 %	46,83 %	46,06 %	45,17 %	44,48 %	43,92 %	43,71 %	43,59 %	43,57 %	43,54 %	35,92 %	34,60 %	33,55 %	34,15 %	25,52 %	25,17 %	24,99 %	25,50 %	23,76 %	21,86 %
20	47,54 %	49,70 %	48,88 %	47,93 %	47,20 %	46,61 %	46,38 %	46,26 %	46,23 %	46,21 %	38,12 %	36,72 %	35,61 %	36,23 %	27,08 %	26,72 %	26,52 %	27,07 %	25,23 %	23,21 %
21	50,29 %	52,57 %	51,70 %	50,70 %	49,92 %	49,30 %	49,06 %	48,93 %	48,90 %	48,88 %	40,31 %	38,84 %	37,66 %	38,32 %	28,64 %	28,26 %	28,05 %	28,63 %	26,68 %	24,55 %
22	53,03 %	55,44 %	54,52 %	53,46 %	52,65 %	51,99 %	51,74 %	51,59 %	51,57 %	51,54 %	42,51 %	40,96 %	39,72 %	40,42 %	30,20 %	29,80 %	29,58 %	30,19 %	28,13 %	25,88 %
23	56,69 %	59,26 %	58,28 %	57,15 %	56,28 %	55,58 %	55,30 %	55,15 %	55,13 %	55,10 %	45,44 %	43,78 %	42,45 %	43,20 %	32,29 %	31,85 %	31,62 %	32,27 %	30,07 %	27,67 %
24	59,43 %	62,13 %	61,10 %	59,91 %	59,00 %	58,27 %	57,98 %	57,82 %	57,79 %	57,76 %	47,64 %	45,90 %	44,51 %	45,30 %	33,85 %	33,39 %	33,15 %	33,83 %	31,52 %	29,00 %
25	62,17 %	64,99 %	63,92 %	62,68 %	61,72 %	60,96 %	60,66 %	60,49 %	60,46 %	60,43 %	49,84 %	48,02 %	46,56 %	47,38 %	35,41 %	34,93 %	34,68 %	35,39 %	32,98 %	30,34 %
26	64,92 %	67,86 %	66,74 %	65,44 %	64,45 %	63,65 %	63,33 %	63,16 %	63,13 %	63,09 %	52,04 %	50,13 %	48,62 %	49,47 %	36,97 %	36,48 %	36,21 %	36,95 %	34,43 %	31,68 %
27	67,66 %	70,73 %	69,56 %	68,21 %	67,17 %	66,33 %	66,01 %	65,83 %	65,79 %	65,76 %	54,24 %	52,25 %	50,67 %	51,57 %	38,54 %	38,02 %	37,74 %	38,51 %	35,89 %	33,02 %
28	70,40 %	73,60 %	72,38 %	70,98 %	69,89 %	69,02 %	68,68 %	68,50 %	68,46 %	68,43 %	56,44 %	54,37 %	52,73 %	53,66 %	40,10 %	39,56 %	39,27 %	40,08 %	37,35 %	34,36 %
29	74,06 %	77,42 %	76,14 %	74,66 %	73,52 %	72,61 %	72,25 %	72,05 %	72,02 %	71,98 %	59,37 %	57,20 %	55,46 %	56,45 %	42,18 %	41,61 %	41,30 %	42,16 %	39,29 %	36,15 %
30	76,80 %	80,29 %	78,96 %	77,43 %	76,25 %	75,30 %	74,93 %	74,72 %	74,69 %	74,65 %	61,57 %	59,32 %	57,52 %	58,53 %	43,74 %	43,15 %	42,83 %	43,72 %	40,74 %	37,48 %
31	79,55 %	83,15 %	81,78 %	80,19 %	78,97 %	77,99 %	77,60 %	77,39 %	77,35 %	77,31 %	63,77 %	61,44 %	59,57 %	60,62 %	45,30 %	44,69 %	44,36 %	45,28 %	42,19 %	38,81 %
32	82,29 %	86,02 %	84,60 %	82,96 %	81,69 %	80,68 %	80,28 %	80,06 %	80,02 %	79,98 %	65,97 %	63,56 %	61,63 %	62,71 %	46,87 %	46,23 %	45,89 %	46,84 %	43,65 %	40,16 %
33	85,03 %	88,89 %	87,42 %	85,72 %	84,42 %	83,37 %	82,96 %	82,73 %	82,69 %	82,64 %	68,17 %	65,68 %	63,68 %	64,81 %	48,43 %	47,78 %	47,42 %	48,40 %	45,10 %	41,49 %
34	87,78 %	91,76 %	90,24 %	88,49 %	87,14 %	86,06 %	85,63 %	85,40 %	85,36 %	85,31 %	70,36 %	67,80 %	65,73 %	66,90 %	49,99 %	49,32 %	48,95 %	49,96 %	46,55 %	42,83 %
35	100 %	96,50 %	94,00 %	92,18 %	90,77 %	89,64 %	89,20 %	88,96 %	88,91 %	88,87 %	73,29 %	70,62 %	68,47 %	69,69 %	52,07 %	51,37 %	50,99 %	52,04 %	48,49 %	44,61 %



ANEXO VII

Valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível para 35 ou mais anos de serviço

Nível	Anexo III	% Anexo VI	Mensalidades
20	5 255,01	44,61 %	2 344,26
19	4 833,98	48,49 %	2 344,00
18	4 503,90	52,04 %	2 343,83
17	4 148,15	50,99 %	2 115,14
16	3 801,46	51,37 %	1 952,81
15	3 458,76	52,07 %	1 800,98
14	2 383,46	69,69 %	1 661,03
13	2 227,06	68,47 %	1 524,87
12	1 997,58	70,62 %	1 410,69
11	1 791,01	73,29 %	1 312,63
10	1 346,21	88,87 %	1 196,38
9	1 249,24	88,91 %	1 110,70
8	1 120,39	88,96 %	996,70
7	1 029,58	89,20 %	918,39
6	972,31	89,64 %	871,58
5	860,96	90,77 %	781,49
4	748,54	92,18 %	690,00
3	653,42	94,00 %	614,21
2	580,00	100 %	580,00
1	580,00	100 %	580,00

Mensalidades mínimas:

Grupo A	748,54
Grupo B	748,54
Grupo C	580,00

ANEXO VIII

Percentagens para cálculo do valor das pensões de sobrevivência

Nível	(Percentagem)	
	A)	B)
20	25,57	60
19	27,79	60
18	29,82	60
17	29,22	60
16	29,65	60
15	30,05	60
14	40,61	60
13	39,60	60
12	40,46	60

11	41,59	60
10	50	60
9	50	60
8	50	60
7	50	60
6	50	60
5	50	60
4	50	60
3	50	60
2	50	60
1	50	60

A) Morte no ativo.  
B) Morte na reforma.

ANEXO IX

Informação a enviar aos sindicatos e SAMS

Elementos de identificação e data de processamento

Nome.

Data de nascimento.

Sexo.

Número de contribuinte:

Código sindicato: (0 - não sindicalizado) (A - SNQTB) (B - SIB);

Código de banco;

Código balcão.

Morada do local de trabalho:

Unidade orgânica;

Número de sócio;

Número de trabalhador;

Regime de segurança social (O - CAFEB), (V - regime geral de Segurança Social).

Número de beneficiário da Segurança Social.

Número de beneficiário dos SAMS:

Data de processamento (AAAAMM).

Situação profissional

Vínculo (1 - efetivo) (2 - contrato a termo certo) (3 - reformado) (4 - pensionista cônjuge) (5 - pensionista filho).

Data início do vínculo.

Descontinuidade na banca.

Data de admissão na banca.

Data de admissão na empresa.

Data de readmissão na empresa:

Habilitações literárias;

Tempo de função pública;

Grupo;

Data de colocação no grupo;

Nível;

Data de nível;

Categoria;

Data de colocação na categoria;

Vencimento base;

Número de diuturnidades;  
Valor de diuturnidades;  
Tipo de isenção de horário (0 - não tem isenção)  
(1 - 1 h isenção) (2 - 2 h isenção);  
Valor de isenção de horário;  
Pensão de reforma.

Pensão de sobrevivência;  
Subsídio de férias ou 14.º mês na parte sobre que incidem as quotas/descontos;  
Subsídio de Natal na parte sobre que incidem as quotas/descontos;  
Subsídio de almoço;  
Subsídio infantil;  
Subsídio de estudo;  
Subsídio de trabalhador-estudante;  
Prémio de antiguidade na parte sobre que incidiriam quotas/descontos.

#### Situações e ocorrências específicas

Situação (A - efetivo) (CT - contrato a termo)  
(H - pensionista) (F - falecido) (NI - reforma por invalidez)  
(X - despedido) (Y - pediu demissão) (A - readmitido)  
(E - expatriado) (SM - serviço militar).  
Data de início da situação.  
Data de fim da situação.  
Ocorrência (D - doença) (AT - acidente de trabalho)  
(L - licença sem retribuição) (SC - suspensão do contrato de trabalho) (RQ - requisitado) (MD - mudança de grupo) (MR - mudança de situação contratual).  
Data de início da ocorrência.  
Data de fim da ocorrência.

#### Contribuições

Quotização sindical.  
Contribuição para o FCS ou FIA.  
Contribuição para o SAMS - trabalhador.  
Contribuição para o SAMS - empresa.

#### Valores totais

Número de trabalhadores.  
Vencimentos base.  
Diuturnidades.  
Isenções de horário.  
Subsídios de férias ou 14.º mês na parte sobre que incidem as quotas/descontos.  
Subsídios de Natal na parte sobre que incidem as quotas/descontos.  
Subsídios de almoço.  
Subsídios infantis.  
Subsídios de estudo.  
Subsídios de trabalhador-estudante.  
Propinas.  
Prémios de antiguidade na parte sobre que incidiriam quotas/descontos.

Somatório total dos valores aplicáveis na quotização sindical dos não reformados.

Somatório total dos valores aplicáveis na quotização sindical dos reformados.

Somatório total dos valores aplicáveis nas contribuições para os SAMS dos não reformados.

Somatório total dos valores aplicáveis nas contribuições para os SAMS dos reformados.

Quotizações sindicais.

Contribuições para o FCS ou FIA.

Contribuições para o SAMS - trabalhadores.

Contribuições para o SAMS - empresa.

Feito em Lisboa, a 20 de dezembro de 2018, abrangendo 1 (uma) entidade empregadora e 9 (nove) trabalhadores, a ser entregue para depósito nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

Pela BMO Portugal, Gestão de Patrimónios, SA:

*João Mário Martins Ferro dos Santos*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB:

*Paulo Alexandre Gonçalves Marcos*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca (SIB):

*Fernando Monteiro Fonseca*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 18 de janeiro de 2019, a fl. 79 do livro n.º 12, com o n.º 11/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

#### **Acordo de empresa entre a Iberlim - Sociedade Técnica de Limpezas, SA e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD (atividade de limpeza em aeronaves)**

Acordo entre Iberlim - Sociedade Técnica de Limpezas, SA, contribuinte fiscal n.º 502117281, registada na Conservatória do Registo Comercial de Sintra sob o mesmo número, com sede na Rua da Barruncheira, n.º 6, Piso 2, 2790-034 Carnaxide, representada pelos seus administradores Dr.ª Tatiana Ferreira Luz Pereira, contribuinte fiscal n.º 212595075, e Dr. David Pinheiro Lobo Oliveira, contribuinte fiscal n.º 217945490, ambos com domicílio profissional na sede da primeira, com poderes para o acto conforme certidão de registo comercial com o código de consulta 4443-1564-2652, doravante denominada abreviadamente por empresa;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria,

Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD, contribuinte fiscal n.º 500 977 666, com sede na Rua de S. Paulo, n.º 12, 1.º andar, 1200-428 Lisboa, sindicato regularmente constituído junto do registo do serviço competente do ministério com tutela sobre as relações do trabalho, com os estatutos publicados no *Boletim do Trabalho*, n.º 19/1999, com a última alteração no n.º 13/2008, neste acto representado por Vivalda Silva, membro da sua direcção, com poderes para o acto nos termos do artigo 57.º, número 2, dos seus estatutos e da credencial anexa ao presente documento, doravante designado abreviadamente por STAD;

Celebram o seguinte acordo de empresa nos termos aplicáveis do Código do Trabalho, que se reduz ao preâmbulo e cláusulas que seguem:

### **Preâmbulo**

As partes reconhecem a existência de acordos de condições específicas/de local de trabalho celebrados entre o STAD e a empresa Limpar (celebrado em 1996 referente a aeroportos/limpeza de aeronaves); e empresa Iberlim referentes respectivamente a subsídio de transporte e de alimentação no aeroporto de Lisboa/Limpeza de Aeronaves.

As partes reconhecem que os acordos mencionados constituem contratação colectiva atípica, com as inerentes especificidades. Mais reconhecem que esse facto tem implicado múltiplas questões sobre a aplicabilidade dos ditos acordos e, em especial, sobre a sua vinculatividade quanto a empresas não subscritoras.

As partes reconhecem que em causa neste acordo de empresa (AE doravante) estão locais de trabalho com especificidades no que toca a tempo e ritmos de trabalho e ainda a exposição a riscos e a especial penosidade.

As partes contudo reconhecem que se torna necessária a revisão dos mencionados acordos atípicos fazendo verter as respectivas redacções e direitos no presente acordo de empresa.

As partes por fim pretendem sim regular os aspectos especiais do sector ora em causa.

## **PARTE I**

### **Disposições gerais**

#### **Âmbito, área, vigência, denúncia e revisão**

##### **Cláusula primeira**

###### **Âmbito de aplicação sectorial e pessoal**

1- O presente acordo de empresa (doravante AE) aplica-se aos trabalhadores da empresa representados pelo STAD, vinculados por contrato individual de trabalho que exercem ou venham a exercer funções em aeroportos alvo de contratos de empreitada de prestação de serviços mantidos pela empresa e que tenham como actividade profissional a limpeza de aeronaves, ficando assim abrangidos os trabalhadores que detenham as categorias profissionais de lavador de aeronaves, encarregado de limpador de aeronaves, encarregado geral e supervisor, conforme descritas na convenção colectiva de

trabalho celebrada entre o STAD e a AEPSLAS, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2004, bem como todos aqueles que, independentemente da sua categoria profissional, prestem trabalho na actividade de limpeza de aeronaves e preencham os demais requisitos previstos no presente acordo.

2- Para efeitos do disposto no artigo 492.º do Novo Código do Trabalho (doravante Novo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redacção dada pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março), as partes outorgantes estimam que o presente AE abranja uma entidade empregadora e cem trabalhadores.

3- A empresa dedica-se à actividade e tem como objecto social: A) Prestação de serviços de: a) Limpezas industriais, técnicas, especializadas e gerais; b) Manutenção técnica e conservação em interiores e exteriores; c) Projecto, realização e conservação de jardins; d) Projectos de beneficiação do ambiente, sua execução, manutenção e actualização; e) Desinfecção e desinfestação; f) Gestão e administração de condomínios; g) Portaria; B) O fabrico, comercialização, representação, importação e exportação de consumíveis, produtos e equipamentos de limpeza, químicos e equivalentes. C) Assistência técnica a terceiros, no âmbito das áreas referidas nas alíneas anteriores.

4- A empresa presta actividade no âmbito do CAE principal 81210-R.

5- O presente AE tem âmbito de aplicação geográfico nacional.

### **Cláusula segunda**

#### **Vigência, sobrevivência, denúncia e revisão**

1- O AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos.

2- Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AE renova-se por períodos sucessivos de dois anos.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de seis meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão, total ou parcial, bem como da respectiva fundamentação.

4- As negociações devem ter início nos quinze dias úteis posteriores à recepção da contraproposta e não podem durar mais de doze meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de seis meses, no caso de revisão parcial.

5- Decorrido o prazo de doze meses previsto no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

6- Decorrido o prazo previsto no número anterior e enquanto o presente AE não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, designadamente quanto às matérias indicadas no número três da presente cláusula, o mesmo AE renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes pontos um a três da presente cláusula.

### **Cláusula terceira**

#### **Relação de especialidade e maior favorabilidade**

As partes ora outorgantes expressamente reconhecem

que as condições de trabalho constantes do AE são especiais face às que estão reguladas convencionalmente.

#### Cláusula quarta

##### Revogação de acordos anteriores

1- A entrada em vigor do AE implica a revogação de todos os acordos atípicos mencionados em preâmbulo e ainda de todos os demais acordos celebrados entre as partes outorgantes que contenham matérias aqui especialmente reguladas quanto ao sector aeroportuário.

2- As partes outorgantes expressamente reconhecem que, com a entrada em vigor do presente AE, todos os acordos atípicos celebrados entre o STAD e entidades terceiras ao AE que regulem o sector aqui tratado se tornam inoponíveis à empresa.

3- Os números um e dois anteriores só serão aplicáveis quando as cláusulas do presente acordo de empresa representem expressamente a reformulação do que se encontra previsto nos acordos atípicos mencionados.

#### Cláusula quinta

##### Aumentos salariais

Sem prejuízo de valores salariais mais favoráveis em vigor ou a vigorar quer por via convencional, quer legal, a empresa obriga-se, quanto a novas empreitadas aeroportuárias celebradas após a entrada em vigor do presente AE, a aumentar os salários dos trabalhadores de modo a que não existam salários inferiores ao salário mínimo nacional acrescido de 0,5 %.

#### Cláusula sexta

##### Dever de informação

Em caso de perda de local de trabalho ou empreitada, a empresa obriga-se a comunicar a quem lhe suceder na prestação dos serviços nas empreitadas não só os elementos como tal previstos convencionalmente, como também a existência, dados da publicação e termos da aplicabilidade do presente AE, obrigando-se ainda a remeter cópia do mesmo.

## PARTE II

### Disposições especiais

#### Sector aeroportuário

#### Cláusula sétima

##### Laboração contínua e organização de tempos de trabalho

1- A actividade da empresa nos aeroportos é prestada em regime de laboração contínua, prestando os serviços abrangidos pelo AE nas vinte e quatro horas de todos os dias do ano.

2- O escalonamento e distribuição dos tempos de trabalho dos trabalhadores tem de dar resposta à especialidade consignada no número anterior da presente cláusula, para o efeito sendo indispensável a manutenção dos regimes de tempos de trabalho já em vigor e que se caracterizam maioritaria-

mente por regimes de trabalho em que os dias de trabalho se sucedem aos de descanso sem observância da cadência normal da semana.

3- O regime em vigor é aquele em que os trabalhadores perfazem quatro dias consecutivos de trabalho seguidos de dois dias consecutivos de descanso semanal.

4- O regime em vigor implica que os dias de descanso observem uma cadência à margem da semana, não correspondendo necessariamente o domingo ao dia de descanso semanal obrigatório, prestando contudo sempre períodos normais de trabalho em regime de tempo inteiro em termos médios, quer sejam praticados em simultâneo regimes de turno rotativos quer não.

#### Cláusula oitava

##### Turnos rotativos

1- Os trabalhadores abrangidos pela organização de trabalho em regime de laboração contínua não poderão cumprir mais que quatro dias consecutivos de trabalho, que serão ademais sempre seguidos de dois dias consecutivos de descanso.

2- O cumprimento do horário de trabalho nos termos previstos no número anterior da presente cláusula é considerado para todos os efeitos legais e convencionais como prestação de trabalho a tempo inteiro.

3- As escalas serão elaboradoras pela empresa de forma a que, quanto a turnos rotativos, só possam ocorrer mudanças de turno após o gozo de dois dias consecutivos de descanso.

4- As escalas de turnos rotativos serão organizadas de forma a que em cada ciclo consecutivo de cinco períodos de trabalho de quatro dias seguidos de trabalho e de dois dias de descanso não possa haver mais que um período de trabalho no turno nocturno, nem mais de dois períodos de trabalho no período da tarde.

5- Por período de trabalho nocturno considera-se o trabalho prestado entre as 0 horas e as 8 horas; por período de trabalho da tarde considera-se o trabalho prestado entre as 16 horas e as 24 horas; por período de trabalho da manhã considera-se o trabalho prestado entre as 8 e as 16 horas.

#### Cláusula nona

##### Pausas para descanso

1- Os trabalhadores integrados na organização de trabalho em regime de laboração contínua terão direito a um único período diário de trinta minutos destinado a pausa para refeição, em momento a definir pela empresa de acordo com a conveniência do serviço, mas com respeito pelas proibições legais de trabalho consecutivo.

2- O período de pausa para refeição indicado no número anterior da presente cláusula é considerado para todos os efeitos, incluindo os remuneratórios, como tempo de serviço.

#### Cláusula décima

##### Troca de turnos

1- Os trabalhadores integrados na organização de trabalho em regime de laboração contínua e turnos rotativos (LCTR doravante) e que desempenhem as mesmas funções poderão

trocar turnos entre si, devendo fazê-lo por documento escrito por ambos subscrito e entregue nos serviços competentes da empresa com a antecedência mínima de dois dias.

2- A empresa tem o direito de recusar a troca de turnos se a mesma causar prejuízo ou for inconveniente para o normal funcionamento do serviço.

3- Não são permitidas trocas de turno que impliquem a prestação por um trabalhador de um ou mais turnos consecutivos.

#### Cláusula décima primeira

##### Senioridade

1- Os trabalhadores que completem mais de vinte anos de serviço em regime de laboração contínua e/ou de turnos rotativos ou que, cumulativamente, completarem cinquenta e cinco anos de idade e quinze anos de serviço em turnos rotativos, poderão deixar de permanecer integrados naqueles regimes.

2- Os trabalhadores que preencham os requisitos previstos no número anterior da presente cláusula poderão deixar de trabalhar em regime LCTR, devendo para tal dirigir requerimento escrito nesse sentido à Empresa com uma antecedência mínima de trinta dias, obrigando-se esta a atribuir regime de trabalho normal.

#### Cláusula décima segunda

##### Impedimento médico

Os trabalhadores que comprovadamente (por atestado médico emitido por serviço público) demonstrem que a prestação de trabalho em regime de LCTR lhes é prejudicial para a saúde, poderão requerer à empresa, por escrito e com cópia da documentação comprovativa, a sua passagem imediata para regime de trabalho normal, ficando esta obrigada a conceder-lho.

#### Cláusula décima terceira

##### Preferências

1- No recrutamento para o preenchimento de vagas para o regime LCTR observar-se-ão os seguintes critérios por ordem de preferência:

- a) Os trabalhadores que se oferecerem para o efeito;
- b) Os trabalhadores com mais tempo de serviço no local de trabalho;
- c) Os trabalhadores com mais idade.

2- No preenchimento de vagas para o regime de laboração normal terão preferência os trabalhadores que prestem trabalho no regime LCTR que manifestem por escrito a sua vontade de passarem a integrar tal regime.

#### Cláusula décima quarta

##### Subsídio de turno

1- Os trabalhadores integrados no regime de LCTR auferirão um subsídio de turno calculado pelas seguintes percentagens das suas remunerações base:

- a) Turnos rotativos: 45,4 %;
- b) Turnos rotativos para a categoria profissional de encarregado: 50,7 %;

c) Trabalhadores dos turnos que se iniciem entre as 20 e as 24 horas: 72,5 %;

d) Trabalhadores dos turnos que se iniciem entre as 6 e as 12 horas: 31,7 %;

e) Trabalhadores dos turnos que se iniciem entre as 13 e as 19 horas: 47,5 %.

2- O subsídio de turno engloba as remunerações devidas pela prestação de trabalho nocturno e pela prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório e complementar e em dia feriado.

3- O subsídio de turno concorrerá para a formação da remuneração de férias e dos subsídios de férias e de Natal.

4- Os trabalhadores que vejam vedado o seu acesso a aeroportos pelas autoridades competentes por causa que lhes seja imputável perderão o direito ao recebimento de subsídio de turno.

#### Cláusula décima quinta

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE que laborem no local de trabalho regulado pela presente secção têm direito a um subsídio de refeição diário no valor de 3,10 € (três euros e dez centimos) na medida da efectiva prestação de trabalho.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial auferirão subsídio de refeição no valor proporcional ao seu período normal de trabalho mensal. Considera-se trabalho a tempo parcial aquele a que correspondam menos que cinco horas de trabalho diário.

3- A partir do dia 1 de junho do ano seguinte ao da entrada em vigor do presente AE, o subsídio de refeição diário será aumentado para o valor mínimo de três euros e cinquenta centimos.

4- Em janeiro do segundo ano seguinte ao da entrada em vigor do presente AE, o subsídio de refeição será aumentado para o valor correspondente ao subsídio de refeição da Função Pública.

#### Cláusula décima sexta

##### Descanso compensatório pela prestação de trabalho aos feriados

1- Por cada feriado obrigatório ou 3.ª Feira de Carnaval trabalhados, os trabalhadores abrangidos pelo presente AE quanto ao sector aeroportuário têm direito a um dia completo de descanso compensatório remunerado.

2- O descanso compensatório será obrigatoriamente gozado nos quarenta e cinco dias seguintes ao do feriado trabalhado e em dia a determinar pela empresa, seja em que dia da semana for.

3- Por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador quanto a cada feriado trabalhado pode a atribuição de descanso compensatório ser substituída pelo pagamento de compensação pecuniária de valor igual à que o trabalhador teria direito pela prestação de trabalho suplementar em dia feriado.

4- Caso a empresa não atribua descanso compensatório ou respectiva compensação substitutiva conforme regulados nos números anteriores da presente cláusula, o trabalhador terá direito a compensação correspondente ao gozo de três



dias de descanso compensatório.

5- Caso a empresa obste ao gozo do descanso compensatório em triplicado mencionado no número anterior, o trabalhador terá direito a indemnização no valor correspondente à prestação de três dias completos de trabalho suplementar em dia feriado.

6- A empresa obriga-se a afixar no local de trabalho, até cinco dias úteis após cada feriado, uma escala com indicação dos trabalhadores que trabalharam nesse feriado e com a indicação do dia em que cada um irá exercer o seu direito ao descanso compensatório.

#### Cláusula décima sétima

##### Subsídio de transporte

1- Os trabalhadores do sector aeroportuário abrangidos pelo presente AE têm direito a subsídio de transporte no valor mensal de 36,70 € (trinta e seis euros e setenta cêntimos).

2- O valor do subsídio de transporte fica indexado ao valor que vigorar em cada dado período do passe Navegante Região de Lisboa 30 dias (combinado Metro, Carris e CP) e dos seus sucedâneos.

3- Os trabalhadores que na data de entrada em vigor do presente AE já auferiam subsídio de transporte terão os seus subsídios de transporte actualizados de acordo com o valor indicado no número um da presente cláusula.

4- Os trabalhadores que, na data de entrada em vigor do presente AE, não auferiam subsídio de transporte:

a) Receberão na data da entrada em vigor do presente AE subsídio de transporte no valor correspondente a 25 % do valor indicado no número um da presente cláusula;

b) Receberão em janeiro do primeiro ano subsequente ao da entrada em vigor do presente AE subsídio de transporte no valor correspondente a 66 % do valor que então vigorar quanto ao passe acima indicado;

c) E receberão em janeiro do segundo ano subsequente ao da entrada em vigor do presente AE subsídio de transporte no valor que então vigorar quanto ao passe acima indicado.

#### PARTE IV

#### Disposições finais

##### Cláusula décima oitava

##### Comissão paritária

1- As partes outorgantes do AE obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por dois elementos nomeados pela entidade empregadora e dois elementos nomeados pela associação sindical outorgante.

3- Cada uma das partes deve comunicar por escrito à outra, no prazo máximo de trinta dias a contar da assinatura do AE, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação da entidade empregadora ou da associação sindical outorgante com a antecedência mínima de vinte dias e com a indicação

do local, da data e da hora da reunião, bem como da respectiva ordem de trabalhos.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes todos os seus membros.

6- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante do AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

7- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito a voto.

8- Na sua primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

9- Das deliberações da comissão cabe recurso para o tribunal competente.

10- O funcionamento da comissão paritária é definido por regulamento próprio, a ser estabelecido entre as partes outorgantes.

##### Cláusula décima nona

##### Casos omissos

Quanto às situações não reguladas no presente AE aplicar-se-ão as disposições legais e convencionais aplicáveis, bem como se respeitarão os usos instituídos.

##### Cláusula vigésima

##### Direitos adquiridos

O acordado no presente AE será aplicado sem prejuízo de condições mais favoráveis actualmente já aplicadas.

Lisboa, 28 de novembro de 2018.

Pela Iberlim - Sociedade Técnica de Limpezas, SA:

*Tatiana Ferreira Luz Pereira*, administrador.

*David Pinheiro Lobo Oliveira*, administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD:

*Vivalda Silva*, mandatária.

Depositado em 18 de janeiro de 2019, a fl. 79 do livro n.º 12, com o n.º 14/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

#### **Acordo de empresa entre a Iberlim - Sociedade Técnica de Limpezas, SA e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD (atividade de limpeza em hospitais)**

Acordo entre Iberlim - Sociedade Técnica de Limpezas, SA, contribuinte fiscal n.º 502117281, registada na Conservatória do Registo Comercial de Sintra sob o mesmo núme-

ro, com sede na Rua da Barruncheira, n.º 6, Piso 2, 2790-034 Carnaxide, representada pelos seus administradores Dr.ª Tatiana Ferreira Luz Pereira, contribuinte fiscal n.º 212595075, e Dr. David Pinheiro Lobo Oliveira, contribuinte fiscal n.º 217945490, ambos com domicílio profissional na sede da primeira, com poderes para o acto conforme certidão de registo comercial com o código de consulta 4443-1564-2652, doravante denominada abreviadamente por empresa;

Sindicato dos trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD, contribuinte fiscal n.º 500977666, com sede na Rua de S. Paulo, n.º 12, 1.º andar, 1200-428 Lisboa, sindicato regularmente constituído junto do registo do serviço competente do ministério com tutela sobre as relações do trabalho, com os estatutos publicados no *Boletim do Trabalho*, n.º 19/1999, com a última alteração no n.º 13/2008, neste acto representado por Vivalda Silva, membro da sua direcção, com poderes para o acto nos termos do artigo 57.º, número 2, dos seus estatutos e da credencial anexa ao presente documento, doravante designado abreviadamente por STAD;

Celebram o seguinte acordo de empresa nos termos aplicáveis do Código do Trabalho, que se reduz ao preâmbulo e cláusulas que seguem:

### Preâmbulo

As partes reconhecem a existência de acordo de condições específicas/de local de trabalho celebrado com o STAD (celebrado em 2001 referente a hospitais). As partes reconhecem que o acordo mencionado constitui contratação colectiva atípica, com as inerentes especificidades. Mais reconhecem que esse facto tem implicado múltiplas questões sobre a aplicabilidade do dito acordo e, em especial, sobre a sua vinculatividade quanto a empresas não subscritoras.

As partes reconhecem que em causa neste acordo de empresa (AE doravante) estão locais de trabalho com especificidades no que toca a tempo e ritmos de trabalho e ainda a exposição a riscos e a especial penosidade.

As partes contudo reconhecem que se torna necessária a revisão do mencionado acordo atípico fazendo verter a respectivas redacções e direitos no presente acordo de empresa.

As partes por fim pretendem regular os aspectos especiais do sector ora em causa.

## PARTE I

### Disposições gerais

#### Âmbito, área, vigência, denúncia e revisão

##### Cláusula primeira

###### Âmbito de aplicação sectorial e pessoal

1- O presente acordo de empresa (AE doravante) aplica-se aos trabalhadores da empresa representados pelo STAD, vinculados por contrato individual de trabalho que exercem ou venham a exercer funções de limpeza em hospitais alvo

de contratos de prestação de serviços mantidos pela empresa, aplicando-se designadamente aos trabalhadores que detenham as categorias profissionais de trabalhador de limpeza, trabalhador de serviços gerais, trabalhador de limpeza hospitalar, encarregado de limpeza, encarregado de trabalhadores de limpeza hospitalar, lavador de vidros, encarregado de lavador de vidros, encarregado geral, supervisor e supervisor geral, mais se aplicando a todos os trabalhadores que desempenhem funções de limpeza em hospitais.

2- Para efeitos do disposto no artigo 492.º do Novo Código do Trabalho (doravante Novo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redacção dada pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março), as partes outorgantes estimam que o presente AE abranja uma entidade empregadora e oitocentos trabalhadores.

3- A empresa dedica-se à actividade e tem como objecto social: A) Prestação de serviços de: a) Limpezas industriais, técnicas, especializadas e gerais; b) Manutenção técnica e conservação em interiores e exteriores; c) Projecto, realização e conservação de jardins; d) Projectos de beneficiação do ambiente, sua execução, manutenção e actualização; e) Desinfecção e desinfestação; f) Gestão e administração de condomínios; g) Portaria; B) O fabrico, comercialização, representação, importação e exportação de consumíveis, produtos e equipamentos de limpeza, químicos e equivalentes. C) Assistência técnica a terceiros, no âmbito das áreas referidas nas alíneas anteriores.

4- A empresa presta actividade no âmbito do CAE principal 81210-R.

5- O presente AE tem âmbito de aplicação geográfico nacional.

##### Cláusula segunda

###### Vigência, sobrevivência, denúncia e revisão

1- O AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos.

2- Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AE renova-se por períodos sucessivos de dois anos.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de seis meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão, total ou parcial, bem como da respectiva fundamentação.

4- As negociações devem ter início nos quinze dias úteis posteriores à recepção da contraproposta e não podem durar mais de doze meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de seis meses, no caso de revisão parcial.

5- Decorrido o prazo de doze meses previsto no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

6- Decorrido o prazo previsto no número anterior e enquanto o presente AE não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, designadamente quanto às matérias indicadas no número três da presente cláusula, o mesmo AE renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes pontos um a três da presente cláusula.

### Cláusula terceira

#### Relação de especialidade

As partes ora outorgantes expressamente reconhecem que as condições de trabalho constantes do AE são especiais face às que estão reguladas convencionalmente.

### Cláusula quarta

#### Revogação de acordos anteriores

1- A entrada em vigor do AE implica a revogação do acordo atípico mencionado em preâmbulo e ainda de todos os demais acordos celebrados entre as partes outorgantes que contenham matérias aqui especialmente reguladas quanto ao sector hospitalar.

2- As partes outorgantes expressamente reconhecem que, com a entrada em vigor do presente AE, todos os acordos atípicos celebrados entre o STAD e entidades terceiras ao AE que regulem o sector aqui tratado se tornam inoponíveis à empresa.

3- Os números um e dois anteriores só serão aplicáveis quando as cláusulas do presente AE representem expressamente a reformulação do que se encontra previsto nos acordos atípicos mencionados.

### Cláusula quinta

#### Aumentos salariais

Sem prejuízo de valores salariais mais favoráveis em vigor ou a vigorar quer por via convencional, quer legal, a empresa obriga-se, quanto a novas empreitadas hospitalares celebradas após a entrada em vigor do presente AE, a aumentar os salários dos trabalhadores de modo a que não existam salários inferiores ao salário mínimo nacional acrescido de 0,5 %.

### Cláusula sexta

#### Dever de informação

Em caso de perda de local de trabalho ou empreitada, a empresa obriga-se a comunicar a quem lhe suceder na prestação dos serviços nas empreitadas hospitalares não só os elementos como tal previstos convencionalmente, como também a existência, dados da publicação e termos da aplicabilidade do presente AE, obrigando-se ainda a remeter cópia do mesmo.

## PARTE II

### Disposições especiais

#### Sector hospitalar

### Cláusula sétima

#### Subsídio de risco

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de risco mensal no valor de 2,15 € (dois euros e quinze cêntimos).

2- O subsídio de risco será actualizado anualmente à razão da taxa do aumento das tabelas salariais da convenção colectiva de trabalho do sector das limpezas industriais a firmar

pelo STAD.

3- Durante os primeiros cinco anos posteriores ao da entrada em vigor do presente AE o subsídio de risco será aumentado nos termos do número anterior da presente cláusula ou à razão de 0,5 %, conforme for mais favorável aos trabalhadores.

### Cláusula oitava

#### Subsídio de transporte

1- Os trabalhadores do sector hospitalar abrangidos pelo presente AE têm direito a subsídio de transporte no valor mensal de 36,70 € (trinta e seis euros e setenta cêntimos).

2- O valor do subsídio de transporte fica indexado ao valor que vigorar em cada dado período do passe Navegante Região de Lisboa 30 dias (combinado Metro, Carris e CP) e dos seus sucedâneos.

3- Os trabalhadores que na data de entrada em vigor do presente AE já auferiam subsídio de transporte terão os seus subsídios de transporte actualizados de acordo com o valor indicado no número um da presente cláusula.

4- Os trabalhadores que, na data de entrada em vigor do presente AE, não auferiam subsídio de transporte:

a) receberão na data da entrada em vigor do AE subsídio de transporte no valor correspondente 25 % do valor indicado no número um da presente cláusula;

b) receberão em janeiro do primeiro ano subsequente ao da entrada em vigor do AE subsídio de transporte no valor correspondente a 66 % do valor que então vigorar quanto ao passe acima indicado;

c) receberão em janeiro do segundo ano subsequente ao da entrada em vigor do AE subsídio de transporte no valor que então vigorar quanto ao passe acima indicado.

### Cláusula nona

#### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de refeição diário de igual valor ao praticado na Administração Pública (ano de 2018 de 4,77 € - quatro euros e setenta e sete cêntimos) na medida da efectiva prestação de trabalho e será actualizado sempre que este o for.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial auferirão subsídio de refeição no valor proporcional ao seu período normal de trabalho diário. Considera-se trabalho a tempo parcial aquele a que correspondam menos que cinco horas de trabalho diário.

3- A atribuição do subsídio de refeição obedecerá ao seguinte regime transitório:

a) Na data da entrada em vigor do presente AE os trabalhadores passarão a receber um subsídio de refeição diário no valor mínimo de dois euros;

b) Em janeiro do primeiro ano subsequente ao da entrada em vigor do presente AE os trabalhadores receberão subsídio de refeição diário no valor mínimo de três euros;

c) Em janeiro do segundo ano subsequente ao da entrada em vigor do presente AE os trabalhadores receberão subsídio de refeição diário no valor mínimo de quatro euros;

d) Em janeiro do terceiro ano subsequente ao da entrada em vigor do presente AE os trabalhadores receberão subsídio de refeição no valor integral do subsídio de refeição praticado na Função Pública.

4- Independentemente do estabelecido na presente cláusula, com a entrada em vigor do presente AE todos os trabalhadores pelo mesmo abrangidos terão um aumento do subsídio de refeição diário no valor de quinze cêntimos, não podendo contudo o valor resultante superar o valor indicado no número um da presente cláusula.

### PARTE III

## Disposições finais

### Cláusula décima

#### Comissão paritária

1- As partes outorgantes do AE obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por dois elementos nomeados pela entidade empregadora e dois elementos nomeados pela associação sindical outorgante.

3- Cada uma das partes deve comunicar por escrito à outra, no prazo máximo de trinta dias a contar da assinatura do AE, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação da entidade empregadora ou da associação sindical outorgante com a antecedência mínima de vinte dias e com a indicação do local, da data e da hora da reunião, bem como da respectiva ordem de trabalhos.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes todos os seus membros.

6- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante do AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

7- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito a voto.

8- Na sua primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

9- Das deliberações da comissão cabe recurso para o tribunal competente.

10- O funcionamento da comissão paritária é definido por regulamento próprio, a ser estabelecido entre as partes outorgantes.

### Cláusula décima primeira

#### Casos omissos

Quanto às situações não reguladas no presente AE aplicar-se-ão as disposições legais e convencionais aplicáveis, bem como se respeitarão os usos instituídos.

### Cláusula décima segunda

#### Direitos adquiridos

O acordado no presente AE será aplicado sem prejuízo

de condições mais favoráveis actualmente já aplicadas e que venham a vigorar.

Lisboa, 28 de novembro de 2018.

P<sup>ra</sup> Iberlim - Sociedade Técnica de Limpezas, SA:

*Tatiana Ferreira Luz Pereira*, administrador.

*David Pinheiro Lobo Oliveira*, administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD:

*Vivalda Silva*, mandatária.

Depositado em 18 de janeiro de 2019, a fl. 79 do livro n.º 12, com o n.º 13/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## Acordo de empresa entre a Repsol Polímeros, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Revisão salarial e outras e texto consolidado do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2012 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2016.

### CAPÍTULO I

## Âmbito e vigência do AE

### Cláusula 1.ª

#### Âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional à atividade petroquímica e obriga, por um lado, a empresa Repsol Polímeros, SA, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 9.ª-A (Adesão individual ao contrato).

### Cláusula 2.ª

#### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, sem prejuízo do disposto nos números 6 a 8 da presente cláusula.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente



te, e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção podem ser feitas, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à receção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6- Havendo denúncia do AE, este renova-se por um prazo máximo de 24 meses, sem prejuízo de se manter em vigor enquanto estiver a decorrer a conciliação, mediação ou arbitragem e de poder ser substituído antes por nova convenção entretanto acordada entre as partes.

7- Se, até final do prazo de sobrevivência fixado no número anterior, não ocorrer acordo, a convenção denunciada cessa os seus efeitos, com exceção das matérias referidas no número seguinte.

8- Salvo se houver nova convenção e esta dispuser em sentido contrário, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias do AE:

- a) Direitos e deveres das partes;
- b) Retribuição dos trabalhadores;
- c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade;
- d) O regime de trabalho por turnos;
- e) Categorias e enquadramento profissionais;
- f) Carreiras e progressões profissionais.

9- Em nenhum caso a cessação ou a sucessão de convenções poderá prejudicar os direitos e regalias adquiridos, a não ser que a nova convenção venha a dispor de modo diferente.

## CAPÍTULO II

### Exercício do direito à atividade sindical

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se nas associações sindicais respetivas.

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### 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 efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

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

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respetiva unidade de produção na hipótese prevista no número 2.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à administração da empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante identificação e comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Instalações das comissões sindicais

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

2- Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa, podendo ser acordados com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais outros locais de afixação.

2- Os delegados sindicais podem circular na empresa, sem prejuízo da normal laboração, e desde que não seja posta em



causa a segurança de pessoas, instalações e equipamentos.

3- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva e os delegados sindicais dos sindicatos outorgantes, não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total, ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço. É também vedado à empresa alterar o horário individual de trabalho daqueles trabalhadores, salvo se estes derem o seu acordo ou a empresa demonstrar expressa e fundamentadamente a necessidade de tal alteração.

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

5- A violação do disposto nesta cláusula constitui, de acordo com a lei, contraordenação grave.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Constituição de comissões sindicais

1- Em todos os locais de trabalho da empresa poderão existir delegados sindicais.

2- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula seguinte é o determinado nos termos legais.

3- As direções dos sindicatos comunicarão à administração da empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, 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 8.<sup>a</sup>

##### Tempo para exercício das funções sindicais

1- Os membros das direções das associações sindicais beneficiam de um crédito de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, que não podem ultrapassar quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

2- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de sessenta horas anuais retribuídas, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei. Contudo, não podem ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês.

3- Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, o crédito de horas previsto no número anterior será acrescido de mais 36 horas anuais.

4- Sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respei-

tam, o produto das quotas dos trabalhadores acompanhado dos respetivos mapas, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa por escrito da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>-A

##### Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente acordo de empresa e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que o presente acordo produza efeitos desde a sua entrada em vigor, nos termos do número 1 da cláusula 2.<sup>a</sup>;

b) Em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação e celebração do acordo de empresa.

3- As contribuições previstas no número anterior são repartidas de forma equitativa pelas federações sindicais que tiverem negociado e outorgado *ab initio* o presente acordo de empresa e entregues pela empresa nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;

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

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho e nas condições previstas neste AE;

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

e) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria para que foi contratado, salvo situações temporárias e desde que tal não implique modificação substancial da posição do mesmo;

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

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

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

i) 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;

j) Adotar, no que se refere ao ambiente, higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

l) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de ato não doloso praticado no exercício da profissão ao serviço da empresa, toda a assistência judicial necessária;

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

n) Facultar ao trabalhador que o solicite a consulta do seu processo individual, nas instalações da empresa e nos serviços responsáveis pela sua guarda;

o) Prestar por escrito às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao cumprimento deste AE, respondendo no mais breve espaço de tempo possível, que não deverá ultrapassar os 30 dias;

p) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei;

q) Segurar todos os trabalhadores nos termos legais.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos neste AE;

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

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo nos casos previstos neste AE;

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;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela

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;

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente o disposto na lei e neste AE;

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

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções da empresa em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando, por qualquer meio, informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

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

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

j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições ambientais e de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empresa;

k) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho uma vez cumprido o seu horário sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou a presença seja imposta por necessidade de produção ou conservação;

l) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações, através da via hierárquica respetiva;

m) Participar nas ações de formação que a empresa promova e lhes sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente nos exercícios de prevenção e segurança para que sejam expressamente convocados.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do

número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes forem atribuídos.

## CAPÍTULO IV

### Admissão e carreira profissional

#### SECÇÃO I

##### Admissão

###### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Condições gerais de admissão

1- No caso de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste AE e constantes do anexo I (Condições de admissão).

2- Para o preenchimento de lugares na empresa será dada preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que esses trabalhadores reúnam as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares. A empresa deverá fundamentar perante o trabalhador que se considere eventualmente preterido as razões da sua decisão, por escrito, se este o solicitar.

3- Para além das situações previstas na legislação relativa a segurança, higiene e saúde no trabalho, a empresa não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à atividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respetiva fundamentação.

4- O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à empresa se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a atividade, salvo autorização escrita deste.

5- Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

6- Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física ou psíquica, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

7- A admissão deve constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

a) Identificação dos outorgantes;

b) Categoria, escalão profissional e classe ou grau, quando existam;

c) Retribuição;

d) Horário de trabalho;

e) Local de trabalho;

f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;

g) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo;

h) Duração do período experimental;

i) O período normal de trabalho diário e semanal;

j) Data da celebração do contrato e do início dos seus efeitos.

8- No ato da admissão deverão ser disponibilizados ao trabalhador o acesso aos seguintes documentos:

a) AE - Acordo de empresa em vigor;

b) Regulamentos internos em vigor na empresa aplicáveis ao trabalhador.

###### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Readmissão

1- Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha cessado anteriormente, por qualquer motivo, deverá reconhecer a antiguidade anterior do trabalhador, a não ser que existam razões ponderosas em contrário ou o trabalhador renuncie a esse reconhecimento.

2- O trabalhador que seja reformado por invalidez e que veja a sua pensão suprimida, nos termos legais, por não subsistirem as razões que justificaram a invalidez, terá preferência na readmissão na empresa, seja para a sua anterior categoria seja para categoria ajustada à sua capacidade do momento, sendo-lhe reconhecida a antiguidade anterior, a não ser que existam razões ponderosas em contrário ou o trabalhador renuncie a esse reconhecimento.

#### SECÇÃO II

##### Período experimental

###### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

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

2- A empresa e o trabalhador devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

###### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Denúncia

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

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 e menos de 90 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Contagem do período experimental**

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

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

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Contratos por tempo indeterminado**

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) No caso dos trabalhadores admitidos para os grupos III e IV, poderão ser acordados períodos experimentais mais alargados, os quais não excederão, no entanto, 180 dias;
- c) No caso dos trabalhadores admitidos para os grupos I e II, poderão ser acordados períodos experimentais mais alargados, os quais não excederão, no entanto, 240 dias.

2- Sempre que, nos termos das alíneas b) e c) do número 1 desta cláusula, o período experimental seja mais longo do que o fixado na alínea a) do mesmo número 1, a empresa obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de 30 dias ou a pagar-lhe uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Contratos a termo**

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

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Contratos em comissão de serviço**

1- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo.

2- O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Redução e exclusão**

O período experimental pode ser reduzido ou excluído por acordo escrito das partes.

SECÇÃO III

**Desempenho**

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Exercício de funções de chefia**

1- O exercício de funções de direção ou chefia, considera-se sempre feito em comissão de serviço, pelo que será de livre iniciativa da empresa a nomeação para esse exercício, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O preenchimento de lugares de direção ou chefia far-se-á prioritariamente por recrutamento interno de trabalhadores que satisfaçam as condições exigidas para o exercício desse cargo.

3- O exercício de cargos em regime de comissão de serviço depende de acordo escrito das partes, onde conste a identificação dos contraentes, cargo ou funções que o trabalhador irá desempenhar naquele regime e atividade antes exercida ou aquela que vai desempenhar aquando da cessação da comissão de serviço, se for caso disso.

4- Cessando o exercício de funções de direção ou chefia, o trabalhador será integrado em categoria profissional equivalente ao grupo e escalão em que se situava o cargo até aí desempenhado.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Contrato de trabalho a termo**

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efetivos na empresa.

4- Sempre que o contrato a termo se fundamente em substituição de um trabalhador ausente por qualquer motivo, e o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva a contar da data da admissão provisória.

5- A caducidade do contrato de trabalho a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição por cada mês de duração do contrato.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, numa das categorias e grupos profissionais que constam do anexo II.



Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Desempenho de funções inerentes a diversas categorias profissionais**

1- Quando o trabalhador desempenhar em simultâneo funções de diversas categorias profissionais terá direito a auferir a retribuição mínima da categoria profissional mais elevada.

2- Se a sua retribuição base já for superior ao mínimo da categoria profissional mais elevado, ele auferirá a retribuição do escalão salarial imediatamente superior àquele em que se encontra.

3- Sempre que as situações previstas no número anterior se verifiquem por mais de 120 dias consecutivos ou 180 interpolados dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria profissional ou escalão a que corresponde a retribuição mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

4- O regime previsto neste artigo não se aplica às situações de substituição, cujo regime consta da cláusula 41.<sup>a</sup> (Substituições temporárias).

Cláusula 25.<sup>a</sup>-A

**Mobilidade funcional**

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à categoria, grupo profissional e atividade para que foi contratado.

2- A atividade contratada compreende as funções próprias da sua área de trabalho ou outras que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, mas sempre de acordo com a sua formação e experiência profissional.

3- Quando, porém, o interesse da empresa o exigir, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de funções não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição ou de qualquer outra regalia, tendo o trabalhador direito a auferir de todas as vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

5- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a seis meses ou, no caso de projetos, dois anos.

SECÇÃO IV

**Formação**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Formação e acesso profissional - Princípios gerais**

1- A empresa promoverá a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efetuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação ou serviço.

2- A empresa, sempre que possível, estabelecerá a expensas suas meios internos ou externos de formação e aperfeiçoamento profissional.

3- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador cumprirá as ordens e instruções da empresa no que respeita aos planos de formação que lhe forem fixados e que visem a atualização de conhecimentos técnico/profissionais, segurança e ambiente e melhoria do desempenho próprio e de terceiros.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Formação contínua**

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 15 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, a empresa assegura a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, cuja frequência não pode ser recusada.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de dez dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O tempo despendido pelos trabalhadores nas ações de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste AE sobre a retribuição.

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

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Formação por iniciativa dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou ações de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, têm direito a uma redução de horário até ao limite de duas horas diárias e 130 horas anuais, se assim o exigir a deslocação e o horário, sem prejuízo da retribuição e demais regalias.

2- O disposto no número anterior estende-se às ações de formação com vista à obtenção de certificados de aptidão profissional (CAP) ou de renovação dos mesmos.

3- A frequência dos cursos ou ações previstos nesta cláusula deve ser comunicada à empresa com a antecedência possível, logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

4- A utilização da faculdade referida nos números 1 e 2 será definida a nível de estabelecimento, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais do que 15 % dos trabalhadores, sem prejuízo das ações de formação de profissões cujo certificado de aptidão profissional seja obrigatório para o exercício profissional e que não tenham sido concluídas nos termos da cláusula anterior. Neste caso é dada prioridade sobre as restantes situações.



5- A participação nestas ações de formação estará dependente de autorização da empresa, que deverá analisar se a ação tem utilidade no âmbito da relação contratual existente entre ambos.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Reconversão

1- A empresa obriga-se a reverter os trabalhadores, na medida do possível, em categoria e grupo profissional ou função equivalente, nos seguintes casos:

a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;

b) Quando, por qualquer razão, sofram incapacidade permanente, total ou parcial, para as funções até aí desempenhadas.

2- No caso previsto no número anterior, a empresa obriga-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a suportar os encargos daí decorrentes.

3- No caso previsto na alínea b) do número 1, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que se venham a verificar na empresa para a respetiva categoria profissional ou escalão.

4- Da reconversão não poderá resultar em caso algum baixa de retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

5- O trabalhador a reverter nos termos do número 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada que a empresa se compromete a proporcionar-lhe.

6- A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7- Na situação de incapacidade permanente, caso à empresa não seja possível a reconversão ou o trabalhador não a possa aceitar, terá este direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 83.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), cessando o contrato de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

1- Constitui promoção a passagem, com carácter definitivo, de um trabalhador à categoria e ou grupo profissional ou grau superiores. Constitui acesso a passagem a escalão salarial mais elevado, dentro do mesmo nível salarial.

2- O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE reger-se-ão pelas regras e termos constantes do anexo III (Regulamento para progressões profissionais).

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Antiguidade, certificado de aprendizagem e formação profissional

1- O tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação pro-

fissional dentro da mesma profissão e desde que patrocinado pela empresa conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional.

2- Quanto às ações de formação internas, a empresa obriga-se a passar um certificado de aproveitamento referente à aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver lugar.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Relatório Único

A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes, que o solicitem até ao dia 1 de março de cada ano, cópia do Relatório Único nos termos legalmente estabelecidos.

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho - Definição e princípio geral

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso.

2- Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser ouvida a comissão de trabalhadores existente na empresa ou, na sua falta, os delegados sindicais dos sindicatos outorgantes.

3- O parecer a que se refere o número anterior deverá ser emitido no prazo de 10 dias a contar da data da consulta.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder 38 horas semanais nem 8 horas diárias para os trabalhadores por turnos e 37 horas semanais para os restantes trabalhadores, limites que, em média, também se aplicam em caso de regime de adaptabilidade.

2- Sem prejuízo do disposto na cláusula 35.<sup>a</sup> (Trabalho por turnos), o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Sempre que, dada a organização do serviço, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeição ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efetivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

4- A duração normal de trabalho pode vir a ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, não excedendo a duração de trabalho semanal as 48 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

5- No caso previsto no número anterior, a duração do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por refe-

rência a períodos de seis meses.

6- No que concerne, exclusivamente, à implementação e/ou posterior alteração de qualquer regime de flexibilização do horário de trabalho nos termos dos números 4 e 5 da presente cláusula, ela será obrigatoriamente precedida da aprovação da maioria dos trabalhadores das áreas onde se pretenda aplicar os novos horários, sem prejuízo da normal e legal participação da comissão de trabalhadores na sua elaboração.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>-A

##### Banco de horas

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

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

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

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

§ único. Por iniciativa do trabalhador e mediante acordo escrito anualmente renovado, o acréscimo do período normal de trabalho pode atingir as quatro horas diárias e as sessenta horas semanais.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer ao seu local de trabalho em caso de necessidade e a prestação de trabalho neste regime obedece aos requisitos previstos e fixados no anexo V (Regulamento do regime de prevenção) do presente AE e dele faz parte integrante.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

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

2- A empresa e os trabalhadores comprometem-se a proceder segundo o princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O 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 empresa e o trabalhador;

c) A tolerância de 15 minutos prevista na lei para as transações, operações e serviços começados ou transferidos e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário;

d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho desde que não exceda duas horas diárias;

e) A formação profissional que, excedendo as duas horas previstas na alínea anterior, não ultrapasse o limite de quatro horas diárias e se insira na formação prevista no número 2 da cláusula 27.<sup>a</sup> (Formação contínua), sendo neste caso o tempo utilizado para além das duas horas pago por um valor correspondente ao previsto para o trabalho suplementar.

4- O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas situações legalmente previstas, não podendo também o número de horas ultrapassar os limites que em qualquer momento a lei estipular, exceto nos casos em que a mesma lei o permita.

5- Apenas será considerado trabalho suplementar e como tal pago aquele que for expressa e previamente autorizado pela empresa, bem como aquele que é realizado de modo a não ser previsível a sua oposição.

6- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não será obrigado a entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que se respeitar um intervalo mínimo de 10 horas entre jornadas de trabalho.

7- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, mesmo que o trabalho suplementar se ligue ao período normal de trabalho. O tempo gasto no transporte, até aos limites constantes do anexo VI (Limites de tempo de transporte pago por localidade), é pago como trabalho normal, exceto se o trabalho suplementar for prestado em antecipação ou continuação do horário normal.

8- Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de horário geral tenha de prestar trabalho suplementar que se prolongue para além das 20 horas e tenha pelo menos a duração de duas horas, terá direito ao fornecimento do jantar pelo refeitório da empresa ou ao pagamento do valor correspondente ao subsídio

de refeição, nos locais onde exista serviço de refeitório, ou do valor da ajuda de custo para a refeição, nos locais onde não exista aquele serviço.

9- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplicará o disposto no número seguinte.

10- Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar de duração igual ou superior a duas horas englobando os períodos habituais de tomada da refeição, terá direito ao seu fornecimento pela empresa, no local de trabalho.

11- O tempo gasto na refeição tomada nos refeitórios da empresa (até uma hora) será retribuído como se de trabalho suplementar se tratasse.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado**

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho. Em situações imperiosas em que não seja possível recorrer a outro trabalhador, poderá o trabalho ser prolongado até mais 4 horas, mediante acordo expresso do trabalhador envolvido.

2- O trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições referidas no número 4 da cláusula 37.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

3- Quando o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado a empresa é obrigada a assegurar ou pagar o transporte nas condições previstas no número 7 da cláusula 37.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar), bem como a assegurar a refeição nos termos da parte final do número 8 dessa cláusula.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar - Descanso compensatório**

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório, seja qual for a sua duração, dá direito ao trabalhador a descansar um dia, num dos três dias úteis seguintes, salvo se outro dia for acordado entre as partes, sem prejuízo da retribuição normal.

2- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e dia feriado, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % do trabalho suplementar realizado, vencendo-se tal direito quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, mesmo que de modo fracionado.

3- Na falta de acordo o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

4- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

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

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

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Substituição temporária**

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, receberá a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, correspondente ao período de efetiva substituição, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho.

2- Se a retribuição do substituto for igual ou superior à retribuição base mínima da categoria do substituído, aquele auferirá a retribuição do escalão salarial imediatamente superior àquele onde se encontre nessa data.

3- Após sete dias úteis de trabalho de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efetiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

**CAPÍTULO VI**

**Trabalho fora do local de trabalho**

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Transferência do local de trabalho**

A transferência do local de trabalho nos termos em que ele está definido no número 2 da cláusula 46.<sup>a</sup> (Deslocações em serviço - Princípios gerais) obedecerá ao disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Transferências coletivas por mudança total de uma instalação ou serviço**

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de total mudança de instalação ou serviço onde aquele trabalha desde que obtenha a sua concordância, por escrito, em documento onde conste os termos e condições dessa transferência.

2- Quando, nos termos do número anterior, o trabalhador não der o seu acordo à transferência terá apenas direito a rescindir o contrato e a receber a indemnização prevista no número 1 da cláusula 83.<sup>a</sup> (Valor das indemnizações em certos casos de cessação do contrato de trabalho), salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador, mantendo o direito aos créditos vencidos previstos na cláusula 82.<sup>a</sup> (Modalidades de cessação do contrato de trabalho).

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Transferências individuais**

1- Toda e qualquer transferência do local de trabalho, ainda que envolva mais de um trabalhador e que não seja motivada pela mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde este trabalha, entende-se como transferência individual.

2- Tratando-se de transferência individual, o trabalhador só pode recusar a mesma quando provar que ela lhe causa prejuízo sério.

3- Nas transferências por iniciativa do trabalhador este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

4- O documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores que a ele concorram.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores em caso de transferência**

Quando, por efeito de transferência por conveniência da empresa, se verificar a efetiva e comprovada necessidade de mudança de residência dos trabalhadores, estes terão direito a:

a) Pagamento das despesas comprovadas efetuadas com a sua deslocação e a do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;

b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda anterior e o da renda de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho e que será deduzido de um terço em cada um dos 3 anos subsequentes aos 12 primeiros meses de efetividade do subsídio;

c) Pagamento da diferença, devidamente comprovada, entre os anteriores e os novos gastos em transportes públicos, na sua modalidade mais económica, na ida da nova residência para o local de trabalho e regresso. Este subsídio será deduzido nos termos constantes da segunda parte da alínea anterior;

d) Um subsídio igual a um mês de retribuição, nunca superior ao correspondente à média aritmética dos vencimentos em vigor na empresa;

e) Licença de dois dias úteis, sem perda de retribuição ou de quaisquer outros direitos ou regalias, por ocasião da transferência e para esse efeito.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Deslocações em serviço - Princípios gerais**

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

2- O local de trabalho habitual deverá ser definido pela empresa no ato de admissão de cada profissional; na falta desta definição entende-se como local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho



não seja fixo, o espaço onde o trabalhador deve desenvolver a sua atividade.

3- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos, devidamente fundamentados pela empresa, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, exceto se tiver dado o seu acordo por escrito.

4- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das suas funções tenham de realizar grandes deslocações.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Tipos de deslocações**

1- Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2- Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

1- Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações:

a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte coletivo;

b) A uma ajuda de custo diária, desde que a deslocação abranja os seguintes períodos da refeição:

1- Período de almoço (das 12 às 14 horas);

2- Período de jantar (das 19 às 21 horas);

e cujos valores constam do anexo VII (Valores de subsídios);

c) Se a deslocação implicar o regresso após as 24 horas, os trabalhadores terão direito a uma ajuda de custo diária, cujo valor consta do anexo VII, ou ao pagamento do hotel, por conta da empresa, segundo qualificação a determinar por esta.

2- A atribuição da ajuda de custo referida no número 1 da alínea b) do número anterior implica a perda de direito a subsídio de refeição, desde que a deslocação compreenda o período do almoço.

3- O trabalhador pode optar pelo pagamento das despesas efetuadas contra fatura, segundo as regras constantes do normativo interno «Deslocações em serviço».

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no país**

1- Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte coletivo;

b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato, pela via mais rápida, em caso de força maior que os atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique, mediante comunicação prévia à empresa;

c) A uma ajuda de custo diária, desde que a deslocação abranja os seguintes períodos da refeição:

1- Período de almoço (das 12 às 14 horas);

2- Período de jantar (das 19 às 21 horas);

e cujos valores constam do anexo VII (Valores de subsídios).

d) Nas deslocações no continente e Regiões Autónomas, ao pagamento do custo do hotel, segundo qualificação a determinar pela empresa, ou a uma ajuda de custo diária cujo valor consta do anexo VII.

2- A atribuição da ajuda de custo referida no número 1 da alínea c) do número anterior implica a perda do direito a subsídio de refeição.

3- Sempre que o trabalhador o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e a pessoa por ele indicada.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores nas deslocações ao estrangeiro**

1- Os trabalhadores terão direito nas deslocações em serviço ao estrangeiro ao pagamento de uma ajuda de custo diária até ao limite em vigor para os servidores do Estado com retribuições fixas equivalentes ou mais aproximadas, sem prejuízo de outro regime mais favorável que vier a ser acordado diretamente entre as partes.

2- Para efeitos do número anterior, o período da deslocação compreenderá o dia da partida e o dia da chegada.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores destacados para o estrangeiro**

1- Nos destacamentos para o estrangeiro o trabalhador acordará condições específicas, independentemente do disposto no número 1 da cláusula anterior e na cláusula 49.<sup>a</sup> (Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no país).

2- A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento para a segurança social os trabalhadores destacados, para que estes não percam os seus direitos naquela instituição.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Cobertura dos riscos durante as deslocações**

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que em razão do local em que o trabalho seja prestado e por facto não imputável ao trabalhador deixem eventualmente de lhe ser assegurados pelas administrações regionais de saúde ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença devidamente comprovada por estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico, bem como à comparticipação pela empresa no pagamento das despesas com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar, nos termos da regulamentação interna em vigor.

3- Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão comu-



nicá-lo à empresa nos termos da cláusula 74.<sup>a</sup> (Comunicação da falta justificada).

4- Em caso de morte do trabalhador deslocado, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ela inerentes, para o local da sua residência.

5- A empresa efetuará um seguro de acidentes pessoais para cobrir os riscos de morte ou invalidez absoluta e permanente dos trabalhadores quando em viagem por motivo de deslocação em serviço, sem prejuízo do seguro de acidentes de trabalho.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Inatividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço e os deveres destes para com a empresa subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Local de férias dos trabalhadores nas grandes deslocações

1- Sempre que o trabalhador escolha gozar férias, nos termos deste AE, no local da sua residência habitual, ser-lhe-á pago o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que, após o gozo das férias imediatamente anterior, tenha decorrido um período mínimo de tempo não inferior a 6 meses para os deslocados no continente ou Regiões Autónomas e a 10 meses para os deslocados no estrangeiro.

2- No caso referido no número anterior, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são garantidas as retribuições mínimas constantes dos anexos VIII (Tabela salarial) e IX (Categorias profissionais por grupos/carreiras).

2- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

3- Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, a retribuição por trabalho suplementar, os abonos de instalação, o subsídio de refeição, bem como quaisquer prémios ou gratificações extraordinárias concedidas pela empresa.

4- Quando o trabalhador prestou ou está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na retribuição

das férias e no subsídio de férias, ou no subsídio de Natal, será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efetivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior, ou no ano corrente, respetivamente.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1- A retribuição será paga por meio de transferência bancária à ordem do trabalhador, para conta por este indicada, e o seu cumprimento deve efetuar-se até ao penúltimo dia útil de cada mês.

2- No ato do pagamento da retribuição a empresa deve entregar ao trabalhador documento de onde conste a sua identificação e o nome completo deste, categoria profissional, classe ou grau, número de inscrição na instituição de segurança social respetiva, período a que a retribuição corresponde, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respetiva seguradora.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Determinação da retribuição horária

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

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

em que Rm (retribuição mensal) é igual à retribuição base mensal acrescida, quando devidos, do subsídio de turno, do subsídio de prevenção no montante previsto para uma semana completa e do subsídio devido por isenção de horário de trabalho, e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

- 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- 150 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares noturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

2- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efetivamente prestado, se este for inferior.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, quer em período diurno quer em período

noturno, é retribuído com um acréscimo de 225 % sobre a retribuição normal.

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

3- O regime previsto no número anterior não se aplica às situações de prolongamento do período normal de trabalho decorrente da necessidade de transmitir corretamente o turno.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>-A

##### **Laboração contínua - Regime de turnos**

O trabalho prestado em dia feriado, de acordo com a respetiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua confere a estes o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 150 % da retribuição normal correspondente nos feriados dos dias 1 de janeiro e 25 de dezembro;
- b) 125 % da retribuição normal correspondente nos restantes feriados.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Subsídio do regime de prevenção**

O valor do subsídio que retribui a prestação de trabalho neste regime consta do anexo V (Regulamento do regime de prevenção) do presente AE e dele faz parte integrante.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turno**

1- Aos trabalhadores em regime de turnos são devidos os subsídios de turno constantes do anexo VII.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efetivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

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

4- Estes subsídios são também devidos mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias;
- b) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;
- d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado;
- e) Seja deslocado para outro regime, nos termos do anexo IV (Regulamento de trabalho por turnos).

5- Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no número 1 desta cláusula incluem a retribuição de trabalho noturno, salvo quando esta última exceder o subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

6- O subsídio de turno será pago 14 vezes por ano.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio de montante igual ao da retribuição mensal.

2- Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efetivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3- Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivamente prestado.

4- No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá como subsídio a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante equivalente a 25 dias úteis. Exceptua-se as situações previstas no número 3 da cláusula 67.<sup>a</sup> (Direito a férias) e no número 2 da cláusula 68.<sup>a</sup> (Aquisição do direito a férias) em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma comparticipação para alimentação cujo valor consta do anexo VII.

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

## CAPÍTULO VIII

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### SECÇÃO I

##### **Descanso semanal**

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

A) Trabalhadores em regime de horário geral ou diurno:

1- Os dias de descanso semanal dos trabalhadores que

prestam serviço exclusivamente em regime de horário geral ou diurno são, respetivamente, e de acordo com a lei, o sábado e o domingo.

2- Poderão deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso dos trabalhadores relativamente aos quais a lei estabeleça a possibilidade de descansarem em dia diferente de domingo.

B) Trabalhadores em regime de turnos:

1- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos e de laboração contínua descansarão nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas em termos de, em cada ano, todos os trabalhadores terem, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de folga fixa (laboração não contínua) deverão ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respetiva escala.

## SECÇÃO II

### Feriados

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os como tal previstos na lei.

2- Além dos feriados obrigatórios previstos no número anterior, serão observados o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval ou qualquer outro dia que, em sua substituição, acordem a empresa e o trabalhador.

## SECÇÃO III

### Férias

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído com a duração de 25 dias úteis, independentemente da assiduidade.

2- Os trabalhadores têm ainda direito a um dia de descanso a estabelecer por acordo entre a chefia e o trabalhador, dia esse que será gozado durante o ano a que respeita, não devendo o respetivo gozo gerar a ocorrência de trabalho suplementar.

3- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

4- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

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

6- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho pres-

tado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

7- Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias, nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup> (Subsídio de férias).

8- O subsídio de férias será pago no mês de maio de cada ano, sem prejuízo de ser atribuído mais cedo e antes do início do gozo das férias, aos trabalhadores que gozem o seu mês de férias antes de maio.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

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, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano.

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

5- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

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

2- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, cabe à empresa marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

3- No caso previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, al-

ternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei.

6- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7- No caso dos trabalhadores em regime de turnos, a aprovação pela maioria dos trabalhadores dos horários plurianuais e das respetivas escalas, determina o acordo de todos os trabalhadores aos dias e períodos de férias neles estabelecidos.

8- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

9- As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de novembro, devendo, porém, ser gozadas até 31 de março do ano seguinte.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, respeitando, se possível, o disposto no número 3 da cláusula anterior.

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 empresa pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Doença ou parto no período de férias

1- Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido

durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo quanto às novas datas, os dias de férias ainda não gozados serão gozados logo após a alta ou no fim do período de licença por maternidade. No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de abril do ano civil subsequente, acumulando-as ou não com as férias que se vencem nesse ano.

3- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento da empresa.

4- No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, a empresa designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à empresa.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas no número 1 desta cláusula ou de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

## SECÇÃO IV

### Faltas

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

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

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias.

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente



comunicadas à empresa no prazo de quarenta e oito horas ou, exceccionalmente, logo que possível.

4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

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

g) 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;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste AE e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se desde já como faltas autorizadas pela empresa as seguintes:

a) O cumprimento de missões urgentes atribuídas aos corpos de Bombeiros Voluntários, mediante conformação escrita dos respetivos Comandos;

b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, em local que, salvo casos especiais, não pode distar mais de 50 km do local de trabalho, no próprio dia, pelo tempo necessário e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por parto da esposa ou da pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, até dois dias.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

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

número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 75.<sup>a</sup> (Tipos de faltas) quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 75.<sup>a</sup> (Tipos de faltas) se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

3- O trabalhador por turnos, na situação prevista no número anterior, poderá optar entre descontar os dias de ausência no período de férias a que tem direito ou no dia de descanso previsto no número 2 da cláusula 67.<sup>a</sup> (Direito a férias). Contudo, da sua opção, não poderá resultar, nunca, protelamento do gozo do período normal de férias para o ano seguinte.

## SECÇÃO V

### Outras situações

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido



de comparecer ao trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou detenção preventiva e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato, mas o trabalhador manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão ou nível, antiguidade e demais regalias que por este AE ou iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3- O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5- Terminado o impedimento que deu origem à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador apresentar-se na empresa para retomar o serviço, no prazo de dois dias úteis, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2- O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição nos termos legalmente estabelecidos, podendo, nas situações mencionadas no número 2 do artigo 317.º do Código do Trabalho, ser requerida licença sem retribuição de duração superior a trinta dias, sem prejuízo do estabelecido no número 3 de tal disposição legal.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela diretamente derivados.

4- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

5- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

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

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento coletivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

3- Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior, ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a 45 dias de retribuição por cada ano ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a quatro meses e meio, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte ou extinção da entidade empregadora;
- b) Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento coletivo;
- d) Cessação do contrato de trabalho nos termos previstos no número 7 da cláusula 29.<sup>a</sup> (Reconversão).

2- No caso de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em vez da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores despedidos coletivamente

1- Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos coletivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2- Durante um ano a contar da data do despedimento coletivo os trabalhadores beneficiam de preferência na admissão

na empresa.

3- A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efetuar o despedimento.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Transmissão da empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores

1- O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respetivos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores, da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes.

2- A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

3- O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respetivos trabalhadores com

vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam tomar em relação a estes em consequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis às medidas objeto de acordo.

4- Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, bem como as comissões intersindicais, as comissões sindicais e os delegados sindicais da empresa.

5- Tendo cumprido o dever de informação previsto nesta cláusula, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem os mesmos.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O regime sobre disciplina é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos números seguintes.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados neste capítulo as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

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

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

3- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 20 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração.

5- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Parentalidade**

Os trabalhadores têm direito à proteção da parentalidade nos termos definidos no Código do Trabalho e restante legislação aplicável.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Regime de licenças, faltas e dispensas**

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

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

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

Cláusula 92.<sup>a</sup> a 95.<sup>a</sup>

Revogadas.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes**

1- Todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente beneficiará dos seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respetivos estabelecimentos de ensino até seis horas por semana, exceto se o trabalhador se encontrar em regime de horário flexível ou, não se encontrando neste regime, se não for possível a empresa flexibilizá-lo em termos ajustados às suas necessidades escolares;
- b) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa, nomeadamente podendo gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, exceto se daí resultar incompatibilidade com o encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço;
- c) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

1- Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

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

3- Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença;

4- Os dias de licença poderão ser mais desde que a empresa o aceite sob proposta do trabalhador.

d) O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

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

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

3- Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano letivo.

2- Consideram-se igualmente justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas.

3- A empresa pode exigir, a todo o tempo, prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação.

4- Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores deverá o trabalhador-estudante fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respetivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano.

5- Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

6- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano letivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modelar ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas, tendo sempre como referência o grau de ensino, considerando-se ainda falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

7- O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

8- Nos casos em que não seja possível a aplicação do dis-

posto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

9- Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no número um desta cláusula se revelar manifesta e comprovadamente comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas. Na falta de acordo, a empresa decidirá, fundadamente, informando, por escrito, o trabalhador interessado.

10- Os direitos do trabalhador-estudante em matéria de horário de trabalho, de férias e de licenças cessam quando o trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou desses mesmos direitos.

11- Os restantes direitos conferidos ao trabalhador-estudante cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

12- Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente no ano letivo em causa em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

13- No ano letivo subsequente aquele a que cessaram os direitos do trabalhador-estudante pode ao mesmo ser novamente concedido o exercício dos mesmos direitos, não podendo essa situação ocorrer mais do que duas vezes.

14- Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a respetiva reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

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

## CAPÍTULO XII

### Outras regalias

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida, revertendo para aquela a quantia paga ao mesmo pela companhia seguradora ou pelo Centro Nacional de Proteção Contra os Riscos Profissionais.

2- A retribuição referida no número anterior será sempre atualizada, de acordo com os aumentos que se venham a verificar na empresa para a respetiva categoria ou escalão, à data da baixa.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Fundo de pensões

1- O Fundo de Pensões Repsol tem por finalidade incentivar a criação de poupança a longo prazo para os trabalhadores da empresa, através da implementação de um plano de pensões, suplementar aos esquemas da Segurança Social.

2- São participantes os trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho subordinado sem termo. Os trabalhadores contratados a termo adquirem essa qualidade a partir da data em que o respetivo contrato de trabalho se converta em contrato de trabalho sem termo.

3- A inscrição no Fundo far-se-á a partir do primeiro dia do mês seguinte àquele em que o trabalhador adquiriu a qualidade de participante.

4- A empresa contribuirá mensalmente e a favor de cada trabalhador, no decurso dos anos de 2019, 2020 e 2021, com um montante de valor equivalente a 3,0 % do salário pensionável mensal. Considera-se salário pensionável o que integra: retribuição base, subsídio de turno, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídios de férias e Natal e, nos casos em que se verifique, «Manufacturing Team/Role of the Operator» e «Equipa de reforço».

5- Em caso de cessação do contrato de trabalho, o ex-participante poderá, em qualquer altura, solicitar a transferência dos montantes existentes nas suas duas contas de valor acumulado (empresa e empregado) para um fundo de pensões ou para uma apólice de rendas vitalícias diferidas para a idade normal de reforma. Se o ex-empregado não solicitar a transferência, as suas duas contas de valor acumulado serão mantidas no fundo, até que se observe alguma das condições de acesso ao benefício.

6- O atual enquadramento do plano de pensões é suscetível de ser alterado por eventuais alterações legais futuras devendo as associações sindicais outorgantes ser consultadas para o efeito.

7- Nas situações da cessação do contrato de trabalho que não sejam da iniciativa do trabalhador, este poderá receber a parte da quota líquida que lhe pertencer no capital do fundo nas condições legalmente previstas.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Prémio de resultados

1- O prémio de resultados será atribuído anualmente com base no resultado operacional da Repsol Polímeros, SA, calculado segundo as regras aplicadas no grupo Repsol e auditado por entidade independente, e no perfil de segurança medido e refletido no índice de frequência de acidentes. Para este efeito contam os acidentes computáveis ocorridos com os trabalhadores da Repsol Polímeros, SA ou com trabalhador de qualquer empresa que preste serviço no Complexo Petroquímico de Sines.

2- O prémio terá um valor fixo a atribuir a todos os trabalhadores e obedecerá, para a sua determinação, aos seguintes escalões de resultados:

a) Resultado operacional do exercício inferior a 21,5 milhões de euros não dará direito a qualquer prémio;



- b) Resultado operacional do exercício superior a 21,5 milhões de euros e até 26,5 milhões de euros dará direito a um prémio de 400 euros por cada trabalhador;
- c) Resultado operacional do exercício superior a 26,5 milhões de euros e até 34 milhões de euros dará direito a um prémio de 600 euros por cada trabalhador;
- d) Resultado operacional do exercício superior a 34 milhões de euros e até 49 milhões de euros dará direito a um prémio de 800 euros por cada trabalhador;
- e) Resultado operacional do exercício superior a 49 milhões de euros e até 64 milhões de euros dará direito a um prémio de 1000 euros para cada trabalhador;
- f) Resultado operacional do exercício superior a 64 milhões de euros dará direito a um prémio de 1500 euros para cada trabalhador.

2 A- Os trabalhadores contratados a termo têm direito a receber o valor mencionado no anterior número 2, a partir do segundo ano de vigência do contrato de trabalho, inclusive, nas seguintes proporções:

- a) No 1.º ano de vigência do contrato a termo: não tem direito a qualquer valor;
- a) A partir do 2.º de vigência do contrato a termo: 50 % dos valores indicados no anterior número 2.

3- Os valores referidos nos anteriores números 2 e 2 A serão acrescidos com um bónus, cuja base de cálculo será definida anualmente pela empresa, ouvindo previamente as associações sindicais outorgantes. Para o ano de 2019, o cálculo do bónus será baseado na seguinte tabela:

Regra de avaliação do objetivo	% de acréscimo ao prémio
IFT pessoal ≤ 1,82 e o IFT industrial ≤ 0,91	100
1,82 < IFT pessoal ≤ 2,09 e o IFT industrial ≤ 0,91 ou IFT pessoal ≤ 1,82 e 0,91 < IFT industrial ≤ 1,05	50
IFT pessoal > 1,82 ou 0,91 IFT industrial > 0,91	0

– IFT Pessoal: Número de incidentes pessoais totais (mortais, com perda de dias e sem perda de dias) acumulados no período, por cada 10<sup>6</sup> horas trabalhadas.

– IFT Industrial: Número de incidentes de segurança de processo TIER 1 e TIER 2 ocorridos no período, por cada 10<sup>6</sup> horas trabalhadas.

3 A- Sendo devido o bónus mencionado no anterior número 3, os trabalhadores contratados a termo têm direito a receber o mesmo, a partir do segundo ano de vigência do contrato de trabalho, inclusive, nas seguintes proporções:

- a) No 1.º ano de vigência do contrato a termo: não tem direito a qualquer valor;
- b) A partir do 2.º de vigência do contrato a termo: 50 % do valor indicado no anterior número 3.

4- O prémio será pago até ao final do mês de abril de cada ano.

5- O prémio anual será afetado em 50 % ao fundo de pensões, para a quota individual de cada trabalhador.

§ único. Esta afetação ao fundo de pensões não será efetuada no caso de trabalhadores contratados a termo.

6- No caso de, no ano em causa, ocorrer qualquer acidente

de trabalho mortal com um trabalhador da Repsol Polímeros, SA ou com um trabalhador de qualquer empresa que preste serviço no Complexo Petroquímico de Sines, não haverá lugar ao pagamento do bónus previsto no número 3 da presente cláusula.

Cláusula 99.<sup>a</sup>-A

Gratificação extraordinária

É estabelecida para os anos de 2019, de 2020 e de 2021 uma gratificação extraordinária por objetivos nos termos previstos no anexo XI.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

Pré-reforma

1- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, quando este atingir 60 anos de idade e tiver pelo menos 25 anos ao serviço da empresa, poderá entrar em regime de pré-reforma até atingir a idade legal de reforma por velhice, acrescida do fator de sustentabilidade até ao limite de quatro meses, ou a reforma por invalidez, ou ainda por cessação do contrato de trabalho, que até lá venham eventualmente a ocorrer.

§ único. O pagamento da pré-reforma por parte da empresa tem o limite máximo de cinco anos, pelo que o contrato de trabalho cessa na data em que tenham decorrido cinco anos desde o início da situação de pré-reforma. Em alternativa e por acordo entre empresa e trabalhador, a totalidade do valor das prestações de pré-reforma que a empresa teria de suportar durante o período de pré-reforma acordado com o limite máximo de cinco anos podem ser distribuídos por um período superior, com um limite de seis anos, cessando o contrato no final do período estabelecido.

2- O valor mensal a pagar pela empresa ao trabalhador será igual a 80 % da retribuição base ilíquida, acrescida do subsídio de turno, isenção de horário de trabalho e subsídio de prevenção, quando devidos, sem prejuízo do disposto na parte final do parágrafo único anterior.

3- Durante o período em que se encontra em regime de pré-reforma o trabalhador mantém o direito de beneficiar do seguro de saúde e de vida em vigor na empresa.

4- Excecionalmente a idade para aceder ao regime da pré-reforma poderá ser antecipada para os 55 anos, situação em que as condições de atribuição da mesma serão negociadas individualmente.

Cláusula 100.<sup>a</sup>-A

Subsídio de nascimento ou adoção de filho(a)

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, a título de subsídio de nascimento ou adoção de filho(a), ao valor unitário ilíquido de 500,00 €, pago até ao final do terceiro mês após o conhecimento pela empresa da ocorrência do facto, que terá de ser devidamente comprovado pelo trabalhador.

2- O pagamento deste subsídio é aplicado, exclusivamente, ao nascimento ou adoção de filho(a) que se verifique a partir do dia 1 de janeiro de 2019.



### CAPÍTULO XIII

#### **Saúde, ambiente, prevenção, higiene e segurança no trabalho**

##### Cláusula 101.<sup>a</sup>

###### **Princípio geral**

Os princípios que visam promover a saúde, ambiente, prevenção, higiene e segurança no trabalho são os previstos nas cláusulas seguintes e constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE como anexo X.

##### Cláusula 102.<sup>a</sup>

###### **Segurança e saúde no trabalho**

1- A proteção da saúde dos trabalhadores constitui um objetivo básico e prioritário das partes outorgantes deste AE, o que requer a realização de uma correta avaliação dos riscos nas áreas de trabalho que permita a planificação de ações preventivas com o objetivo de os eliminar ou controlar e reduzir.

2- Nesse sentido, a empresa e os sindicatos outorgantes acordam em aplicar a esta matéria os seguintes critérios preventivos gerais:

- a) Evitar e combater os riscos na sua origem;
- b) Avaliar aqueles que não se possam evitar;
- c) Substituir o perigoso pelo que tenha pouco ou nenhum perigo, atuando sobre as suas causas, e utilizando os equipamentos de proteção individual quando não seja possível evitar os riscos;
- d) Adotar medidas não só de proteção individual como coletiva;
- e) Planificar a prevenção.

##### Cláusula 103.<sup>a</sup>

###### **Planificação da prevenção**

1- Com a informação obtida no processo de avaliação de riscos, efetua-se a planificação da atividade preventiva de modo a eliminar ou controlar e reduzir os riscos, conforme critério de prioridades a definir em função da magnitude e número de trabalhadores expostos aos mesmos.

2- A planificação da prevenção incluirá pelo menos as seguintes matérias:

- a) Medidas de emergência e vigilância da saúde;
- b) Informação e formação dos trabalhadores em matéria preventiva;
- c) Fases e prioridades do desenvolvimento das medidas de prevenção.

##### Cláusula 104.<sup>a</sup>

###### **Formação em matéria de prevenção**

1- Antes de assumir efetivamente um posto de trabalho, os trabalhadores receberão formação teórica e prática, suficiente e adequada, em matéria de segurança.

2- A formação deverá estar centrada especificamente nos postos de trabalho e função de cada trabalhador, adaptar-se

à avaliação dos riscos existentes ou previsíveis e contemplar as possíveis situações de emergência.

##### Cláusula 105.<sup>a</sup>

###### **Meio ambiente**

1- As partes outorgantes do AE consideram necessário atuar de forma responsável na sua relação com o meio ambiente, prestando atenção e respeitando os interesses e preocupações da sociedade nesta matéria. Nesse sentido consideram necessário prosseguir com os esforços que se vêm fazendo e que os mesmos sejam conhecidos e valorados pela sociedade.

2- Para se alcançar os objetivos propostos, a empresa compromete-se a:

- a) Informar os trabalhadores das suas políticas em matéria de meio ambiente e dos programas implementados a nível de grupo;
- b) Elaborar programas de formação sobre estes temas.

### CAPÍTULO XIV

#### **Disposições finais e transitórias**

##### Cláusula 106.<sup>a</sup>

###### **Proibição de diminuição de regalias**

Da aplicação deste AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão ou grau do trabalhador e bem assim a diminuição da retribuição ou a supressão de quaisquer regalias adquiridas pelos trabalhadores.

##### Cláusula 107.<sup>a</sup>

###### **Arredondamentos**

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários percentuais, o seu arredondamento será feito para os cinquenta centimos imediatamente superiores, com exceção da tabela salarial em que será para o Euro imediatamente superior.

##### Cláusula 108.<sup>a</sup>

###### **Casos omissos**

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições legais vigentes.

##### Cláusula 109.<sup>a</sup>

###### **Sucessão de IRCT**

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que o anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram-no revogado e por este integralmente substituído.

##### Cláusula 110.<sup>a</sup>

###### **Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas

do presente acordo de empresa.

2- A comissão paritária será formada por seis membros, sendo três representantes da empresa e três representantes das associações sindicais outorgantes.

3- O funcionamento da comissão paritária será objeto de regulamento a acordar entre a empresa e as associações sindicais outorgantes, nos termos e dentro dos limites legais.

## ANEXO I

### Condições de admissão

1- Condições gerais de admissão:

1.1- São condições gerais na admissão:

- a) Possuir a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pelo presente acordo;
- c) Possuir a carteira profissional, quando obrigatória, ou provar documentalmente estar em condições de a obter;
- d) Possuir a robustez física necessária para o desempenho das respetivas funções, comprovada em exame médico, a realizar nos termos do número 5 da cláusula 13.<sup>a</sup> (Condições gerais de admissão).

1.2- São condições de exceção na admissão:

As habilitações requeridas para as diversas profissões e categorias não são exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE desempenham funções correspondentes às das profissões ou categorias nele previstas;
- b) Aos trabalhadores que tenham, interna ou externamente à empresa, desempenhado comprovadamente tais funções.

2- Condições específicas de admissão:

2.1- Profissionais técnicos e administrativos:

Habilitações mínimas exigíveis - 12.º ano de escolaridade ou equivalente e as mínimas legais em função do posto de trabalho.

2.2- Dos profissionais técnicos superiores:

Habilitações mínimas exigíveis - Título universitário de grau superior ou equivalente e as mínimas legais em função do posto de trabalho.

2.3- Por decisão da empresa podem ser admitidos trabalhadores que embora não possuindo as habilitações mínimas estabelecidas nos números anteriores, detenham um curriculum profissional relevante e adequado à função pretendida.

## ANEXO II

### Categorias profissionais, definição de funções e grupos profissionais

1- Categorias profissionais e definição de funções

*Analista-chefe* - É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que possui profundos conhecimentos dos equipamentos sob a sua responsabilidade. Coordena e orienta a atividade dos profissionais que chefia. Executa geralmente as tarefas de maior complexidade.

*Analista de laboratório* - É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais físicos ou químicos, com vis-

ta a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, subprodutos e outros materiais, produtos acabados, bem como das respetivas condições de utilização, registando os respetivos resultados.

*Analista de sistemas* - É o trabalhador que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Chefe de serviço* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena num serviço, sob a orientação do seu superior hierárquico, as atividades que lhe são próprias; exerce no serviço e nos limites da sua competência funções de direção e orientação do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço e executa outras funções semelhantes. Pode executar tarefas específicas relativas ao serviço que chefia.

*Chefe de turno* - É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige pessoal que trabalha em regime de turnos, procedendo de forma para que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pelo trabalho executado no seu turno, pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspetos funcionais, administrativos e disciplinares. Pode substituir a chefia hierárquica respetiva na ausência desta. É responsável pela comunicação com outros serviços durante o turno e pelo cumprimento rigoroso das normas de segurança. Zela pela limpeza e segurança do local de trabalho.

*Chefe de vendas* - É o trabalhador, quadro superior da empresa, responsável por uma área de negócio, num ou mais países, tendo como principais funções o contacto com os clientes, negociação de preços, promoção das vendas na respetiva área de negócio e coordenação do trabalho dos técnicos de vendas, que a ele reportam diretamente.

*Comprador* - É o(a) trabalhador(a) que tem à sua responsabilidade a consulta dos mercados nacional e estrangeiro para satisfazer as necessidades da empresa; analisa os preços e prazos de entrega, elaborando o respetivo mapa comparativo e emitindo posteriormente a consequente encomenda; controla todo o movimento dos PA que lhe estão distribuídos; contacta os fornecedores; soluciona os diferendos resultantes da qualidade e ou quantidade dos materiais fornecidos ou a fornecer.

*Condutor de MAET* - É o trabalhador que opera e conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, tratores, escavadoras, empilhadores, gruas de elevação e outras máquinas de força motriz, destinadas à movimentação de materiais e a operações de carga e descarga. Zela pela manutenção e conservação correntes das máquinas e veículos, assegurando o seu funcionamento normal, bem como o seu estado de limpeza. Cumpre as regras de segurança aplicáveis.

*Desenhador* - É o(a) trabalhador(a) que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações superiores, executa desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para coordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processo de execução e das práticas. Executa, entre outros, desenhos e composições de gráficos e impressos. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática na área, efetua cálculos complementares requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador-projetista* - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetuando os cálculos que não sendo específicos de engenharia sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Diretor-geral/diretor* - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da(s) área(s) que lhe estão cometidas.

*Eletricista* - É o trabalhador que instala, repara, conserva e opera circuitos e aparelhagem elétrica de baixa, média e alta tensão, exceto em veículos automóveis. Executa ensaios e medidas na deteção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações, utilizando os instrumentos de medida adequados. Lê e interpreta desenhos, plantas, esquemas, tabelas, gráficos e instruções técnicas e de serviço. Faz a montagem de cablagem e equipamentos elétricos.

*Encarregado (conservação e serviço de apoio)* - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente, no âmbito da sua especialidade ou da competência inerentes às suas funções, a atividade de um grupo de profissionais. Tem sob a sua responsabilidade a maquinaria e material existentes nas oficinas. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspetos, dos locais de trabalho onde presta serviço.

*Encarregado de segurança* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e das condições de trabalho para que a saúde, a integridade física das pessoas e os bens da empresa não corram risco de acidentes, podendo executar as tarefas que a eles incumbem. É responsável pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos, devendo para isso comunicar de imediato qualquer anomalia eventualmente encontrada.

*Escriturário* - É o(a) trabalhador(a) que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta. Efetua cálculos diversos. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Escriturário principal* - É o(a) trabalhador(a) a quem, dentro da área em que se insere, compete a execução de tarefas mais qualificadas e exigentes de natureza administrativa e que possam determinar a tomada de decisões correntes.

*Expedidor-rececionista* - É o trabalhador que controla e coordena no armazém toda a movimentação de produto acabado, nomeadamente quanto a entrada e saída do armazém, a carregamentos, à emissão, distribuição e arquivo da documentação necessária à circulação do produto, à atualização dos ficheiros, a outros serviços que estejam relacionados com a sua função.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou produtos; executa ou fiscaliza os respetivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas. Orienta e controla a distribuição pelas áreas da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Zela pelas condições de limpeza, conservação e segurança dos materiais e local de trabalho.

*Inspetor de corrosão* - É o trabalhador que efetua a inspeção completa do equipamento estático e órgãos de máquinas, utilizando para o efeito meios técnicos adequados, visando a sua manutenção em condições seguras e eficientes de funcionamento. Analisa e avalia os resultados obtidos e em colaboração com a chefia, aprecia-os; efetua previsões da vida do equipamento e dá indicações sobre futuras reparações ou substituições. Elabora os relatórios das inspeções por si efetuadas. Procede a controlo de corrosão. Pode fazer o acompanhamento de empreitadas de manutenção. Organiza, mantém e atualiza o arquivo dos processos do equipamento. Assiste aos ensaios de pressão de todo o equipamento estático.

*Instrumentista* - É o trabalhador com formação técnica adequada que monta, instala, conserva, calibra e ensaia diversos tipos de instrumentos e equipamentos que podem ser: eletromecânicos, electropneumáticos, eletrónicos, hidráulicos, digitais e servomecanismos de medida e controlo industrial. Atua nas fábricas, oficinas ou locais de utilização. Pesquisa, deteta e repara avarias, utilizando para o efeito aparelhagem adequada, de acordo com as necessidades de produção e a solicitação dos serviços; pesquisa soluções de emergência; otimiza sistemas de controlo e efetua regulação de processos. Zela e respeita as normas de segurança inerentes à função.

*Mecânico de instrumentos* - É o trabalhador que repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou outros, associados aos equipamentos de instrumentação e controlo industrial; colabora com outros profissionais de conservação nas ações de montagem e desmontagem do equipamento em questão. Procede à montagem e conservação de linhas de impulso e equipamento associado. Utiliza equipamento de oxicorte para funções básicas.

*Mecânico de telefones* - É o trabalhador que monta, repara, conserva e mantém em condições normais de funcionamento sistemas telefónicos de intercomunicação. Opera com equipamentos diversos de controlo e deteção de avarias. Interpreta desenhos, esquemas e especificações técnicas

diversas.

*Oficial principal* - É o trabalhador de conservação que, pelo seu grau de experiência, conhecimento e aptidão, possui o nível de qualificação que lhe permite executar, sob as ordens de uma chefia, as tarefas mais complexas no âmbito da sua profissão, podendo orientar os trabalhos executados por outros profissionais em equipas constituídas para tarefas bem determinadas. Pode substituir a chefia nas suas ausências e nesta situação zela pela limpeza da oficina e ou do local exterior onde a sua equipa presta trabalho.

*Operador de caldeiras e turbinas* - É o trabalhador que, possuindo a carteira profissional de fogueiro, conduz e vigia as caldeiras e turbinas e respetivos auxiliares, controlando e registando as variáveis operatórias, verificando anomalias e incidentes de exploração. Procede às manobras de arranque, condução e paragem do equipamento, segundo indicações da chefia. Manuseia produtos químicos inerentes ao equipamento a seu cargo e participa em ações de conservação do equipamento. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspetos, dos locais de trabalho onde presta serviço, bem como do equipamento a seu cargo.

*Operador de empilhador* - É o trabalhador que opera com empilhadores e outras máquinas similares na carga, descarga e movimentação dos materiais, equipamentos e produtos. Zela pela manutenção e conservação corrente das máquinas e veículos que opera, assegurando o seu funcionamento normal e o seu estado de limpeza. Cumpre as normas de segurança aplicáveis.

*Operador de ensacagem* - É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respetivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens e sendo responsável pelo correto ensacamento e peso dos sacos. Zela pela conservação corrente da instalação e pela limpeza junto às linhas de ensacagem.

*Operador de ensacagem/chefe de equipa* - É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de um grupo de trabalhadores de nível inferior, executando as mesmas tarefas dos trabalhadores que coordena.

*Operador de exterior* - É o trabalhador responsável, no exterior, por - uma área de trabalho e pelo estado, segurança e operacionalidade do equipamento dessa área. Opera o equipamento que está a seu cargo, vigia as condições de funcionamento de acordo com as instruções recebidas e informa das situações verificadas e incidentes de exploração. Faz leituras e elabora registos da aparelhagem afeta ao equipamento da sua área. Respeita e faz respeitar as condições de segurança e higiene industrial.

*Operador de máquinas diesel* - É o trabalhador que procede, em conformidade com instruções recebidas, às manobras de arranque e condução de máquinas diesel para produção de energia elétrica. Garante o seu eficaz e normal funcionamento, controlando e registando as variáveis operatórias e todas as ocorrências: Pode ainda proceder a pequenas operações de manutenção corrente. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspetos, dos locais de trabalho onde presta serviço, bem como do equipamento a seu cargo, e zela pela segurança do local de trabalho.

*Operador de máquinas-ferramentas* - É o trabalhador

que prepara, regula e opera máquinas ferramentas diversas na execução de peças, cortes, furos e outras operações similares, segundo orientações determinadas por desenho. Zela pelo cumprimento das normas de segurança e pela operacionalidade e limpeza do seu local de trabalho.

*Operador de sala de controlo* - É o trabalhador responsável por todas as atuações requeridas no painel ou painéis, a seu cargo, na sala de controlo, coordenando toda a informação recolhida e disponível e atuando de acordo com instruções recebidas; observa, interpreta e regista leituras de instrumentos, alarmes e análises, reconhecendo desvios e procurando eliminá-los; atua em conformidade com diretrizes recebidas, transmite e recebe as indicações necessárias ao bom funcionamento da área a seu cargo.

*Operador de segurança* - É o trabalhador que, inserido na estrutura da prevenção e segurança, vela predominantemente pelo cumprimento integral do regulamento de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho, na parte aplicável, normas e processos estabelecidos; detém o perfeito conhecimento dos dispositivos de alarme e comunicação e dos meios e formas de utilização dos equipamentos de segurança; acompanha e fiscaliza a execução de trabalhos nas áreas, aconselhando ou tomando medidas preventivas ou de intervenção que se impuserem; atua no ataque a situações anómalas, sinistro ou acidente, com os meios móveis e fixos de intervenção; presta primeiros socorros e transporta ou acompanha sinistrados até à sua entrega aos cuidados dos serviços competentes; efetua o controlo da operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção; participa no registo do movimento desses equipamentos, informando das deficiências ou faltas que verificar; faz inspeção, no âmbito das suas atribuições, em zonas fabris.

*Operador heliográfico* - É o(a) trabalhador(a) que predominantemente, trabalha com a máquina heliográfica, corta, dobra e arquiva as cópias heliográficas e acessoriamente com outras máquinas de reprodução. Zela pela manutenção do equipamento que opera.

*Planificador* - É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, atua com base nas preparações de trabalho, promovendo a coordenação das atividades sequenciais das diferentes secções homogêneas, bem como a existência dos recursos necessários para pôr a obra em execução. Programa e planifica de acordo com os prazos acordados e procede à distribuição dos processos pelos intervenientes. Acompanha e controla a execução da obra de modo a poder fazer as correções necessárias, motivadas por atraso ou avanço, sempre que as circunstâncias o justifiquem. Executa e controla os programas de conservação preventiva. Elaborar elementos estatísticos relativos às atuações da conservação.

*Preparador de trabalho* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação e ou reparação, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas e materiais, atribuindo tempos de execução e especificando máquinas, ferramentas, materiais e peças de reserva; procede ao diagnóstico das avarias do equipamento da área sob a sua responsabilidade define métodos de reparação e fornece elementos para elaboração dos cadernos de encargos para servi-



ços específicos, procedendo à análise técnica das propostas; propõe o estudo ou aquisição de ferramentas e ou aplicação de soluções necessárias à boa execução da intervenção ou tendentes a baixar o seu custo, emitindo pareceres técnicos sobre especificações de material de aplicação direta; elabora rotinas de conservação e ou ordens de trabalho padrão. Consulta desenhos, listas de materiais, cadernos técnicos de equipamento elaborados pelos serviços competentes, de forma a processar as ordens de trabalho, acompanhando a concretização técnica das obras; informa a planificação do andamento dos processos de preparação de trabalho.

*Rececionista de armazém* - É o trabalhador que confere as entradas e saídas de mercadorias pelas respetivas guias de remessa ou outros documentos; regista em ficheiro as entradas e saídas de mercadorias, matérias-primas ou materiais; arruma, segundo normas estabelecidas ou indicações dadas, as mercadorias nos locais respetivos de forma a facilitar a sua conservação e acesso; separa os produtos solicitados a partir de guias de remessa, pedidos, notas de encomenda ou outros documentos e eventualmente embala-os e remete-os para os destinatários. Colabora, designadamente, com os serviços de contabilidade, planificação, compras e contratação ao exterior, no desempenho normal das suas funções, anteriormente definidas.

*Secretário* - É o(a) trabalhador(a) adstrito a uma área que efetua trabalhos administrativos de iniciativa e responsabilidade. Coordena, organiza e assegura toda a atividade da área, gerindo a agenda de trabalho da mesma. Secretaria reuniões, elaborando a respetiva ata. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói, monta e repara peças, tubagens e estruturas metálicas diversas, segundo orientações determinadas por desenho ou peça-modelo, operando com ferramentas e equipamentos adequados. Lê, interpreta desenhos e especificações técnicas e executa traçagens. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, alinha, repara, afina, ensaia, conserva e monta máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, interpretando desenhos de fabrico e montagem, normas de funcionamento e manutenção, bem como outras instruções técnicas de serviço. Faz verificações de rigor, utilizando os instrumentos de medida adequados. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua.

*Soldador* - É o trabalhador que promove a ligação, fixação ou corte de peças metálicas ou outras, através de processo oxi-acetilénicos, arco-elétricos, eletrogénicos e outros. Prepara devidamente as superfícies. Adota os critérios e normas mais adequados em função das instruções definidas. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas simples. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde atua.

*Supervisor de turno* - É o(a) trabalhador(a) que dirige a equipa do turno no trabalho do dia-a-dia, garantindo o cumprimento do plano de produção de acordo com os proce-

dimentos, padrões de segurança e qualidade definidos nos manuais. Colabora na definição de objetivos para a sua equipa, planeia e distribui tarefas responsabilizando-se pelo seu cumprimento. Propõe a introdução ou alteração de práticas de operação para melhorar a eficiência da unidade. Reporta avarias, disponibiliza os equipamentos e acompanha as intervenções a efetuar. Cumpre e faz cumprir criteriosamente as normas de segurança. Motiva, avalia e orienta o pessoal da sua equipa. Supervisiona o pessoal do turno nas vertentes funcional, administrativa e disciplinar. Promove o desenvolvimento dos membros do grupo definindo a formação necessária.

*Técnico* - É o(a) trabalhador(a) a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas ou exigentes nas áreas industrial, de segurança e administrativa e ou que, com qualificação técnica adequada, em todos os campos da sua responsabilidade, respeitante à atividade da empresa, interpretando as orientações superiores e com base em dados, métodos industriais ou administrativos, ensaios químicos e ou físicos, e em elementos que lhe são transmitidos ou por eles recolhidos, procede ao seu tratamento e sistematização com autonomia inerente às suas funções, recorrendo a sistemas adequados. Executa trabalhos que envolvam análise e interpretação de resultados e elabora os respetivos relatórios, que submete à apreciação do seu superior hierárquico. Pode coordenar grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

*Técnico especializado* - É o(a) trabalhador(a) detentor(a) de boa formação num campo de atividade especializada ou que, possuindo currículo profissional reconhecido pela empresa, permite assumir responsabilidades com implicações em diferentes áreas da atividade.

*Técnico especializado de informática* - É o (a) trabalhador(a) de boa formação profissional e reconhecida experiência na área de operação, manutenção e ou ferramentas informáticas, que, a partir de especificações recebidas, mantém e coordena o funcionamento do diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações e ou mantém em funcionamento o serviço de auxílio ao utilizador (*helpdesk*), a fim de que este possa utilizar de maneira adequada às regras da empresa o diverso software e hardware. Coordena grupos de trabalho, afim de criar e manter em perfeito funcionamento um ambiente informático estável e ou providenciar treino específico na área informática, para que os utilizadores o possam utilizar, sempre de acordo com as regras predefinidas pela empresa, podendo integrar equipas de desenvolvimento na área de informática. Sob a orientação do superior hierárquico, pode dirigir e coordenar as atividades dos diversos técnicos de informática. Exerce no serviço, e nos limites da sua competência, funções de direção e orientação do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos.

*Técnico de informática* - É o(a) trabalhador(a) que, a partir de especificações recebidas, instala e mantém em funcionamento diverso software e hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável de acordo com as regras predefinidas pela empresa. Mantém um suporte ativo ao utilizador no diverso software e hardware, executando treino específico na área informática,



para que os utilizadores disponham de um ambiente informático estável e de acordo com as regras predefinidas pela empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área de informática.

*Técnico de operação* - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação do superior hierárquico e em conjunto com a sua equipa, é responsável pela operação da unidade fabril. Opera em qualquer parte da fábrica os equipamentos que lhe são atribuídos de acordo com os procedimentos estabelecidos. Executa os procedimentos que lhe são atribuídos no controlo de qualidade dos produtos intermediários e finais. Zela pelas condições de operabilidade dos equipamentos executando ações de conservação. Recolhe, interpreta e regista dados e comunica ocorrências de exploração. Contribui ativamente na resolução de problemas de exploração da fábrica e no desenvolvimento de conhecimentos da sua equipa. Cumpre e zela pelo cumprimento dos procedimentos e regulamento da saúde, prevenção, higiene, segurança e ambiente. Quando requerido, possui carteira profissional.

*Técnico superior/chefe departamento/chefe de divisão* - É o(a) trabalhador(a), quadro superior da empresa, que, no âmbito dos poderes que lhes estão confiados, mas agindo com elevado grau de autonomia funcional e sentido de responsabilidade, estuda, propõe, organiza e executa um conjunto diversificado de trabalhos para os quais são necessários sólidos conhecimentos técnicos e ou grande experiência profissional. Pode chefiar grupos de trabalho, incluídos ou não em estruturas organicamente definidas.

*Técnico de vendas* - É o trabalhador com elevados conhecimentos da atividade do sector que zela pelo cumprimento dos objetivos de vendas estipulados pelo chefe de vendas responsável pela área de negócio. Visita regularmente os clientes, encaminha os assuntos técnicos para o respetivo responsável e as encomendas, sempre que necessário, para os assistentes de vendas.

2- Grupos profissionais

1- As categorias profissionais são organizadas nos seguintes grupos profissionais em razão das habilitações/aptidões profissionais e natureza funcional da prestação do trabalho:

- a) Técnicos superiores
- b) Técnicos médios
- c) Chefias intermédias
- d) Administrativos
- e) Especialistas
- f) Oficiais qualificados

2- Requisitos e características dos grupos profissionais:

- a) Técnicos superiores

Habilitações/aptidões profissionais: Título académico superior (Engenharia ou Licenciatura) ou nível de conhecimentos equivalente reconhecido pela empresa.

Natureza da prestação: Desempenha funções próprias do seu grau académico e experiência que podem ser de chefia ou não.

- b) Técnicos médios

Habilitações/aptidões profissionais: Título académico de

grau médio (CET de nível IV) ou nível de conhecimentos equivalente reconhecido pela empresa.

Natureza da prestação: Desempenha funções próprias do seu grau académico e experiência que podem ser de chefia ou não.

- c) Chefias intermédias

Habilitações/aptidões profissionais: Formação a nível do 12.º ano ou curso de formação profissional equiparado ou conhecimentos equivalentes reconhecidos pela empresa.

Natureza da prestação: Exerce chefia direta sobre trabalhadores do mesmo ou distinto grupo profissional, coordenando e supervisionando o trabalho destes, realizando igualmente funções e tarefas próprias da sua formação e experiência.

- d) Especialistas

Habilitações/aptidões profissionais: Formação a nível do 12.º ano ou curso de formação profissional equiparado ou conhecimentos equivalentes reconhecidos pela empresa, mais um nível mínimo de experiência requerida.

Natureza da prestação: Exerce funções de carácter técnico (em oficinas, gabinetes técnicos, laboratórios, instalações produtivas, etc.), realizando trabalhos com algum grau de supervisão sobre outros trabalhadores.

- e) Administrativos

Habilitações/aptidões profissionais: Formação a nível do 12.º ano ou curso de formação profissional equiparado ou conhecimentos equivalentes reconhecidos pela empresa.

Natureza da prestação: Exerce funções de carácter administrativo (em oficinas técnicas, laboratórios, instalações produtivas, escritórios, etc.), realizando trabalhos com algum grau de supervisão e podendo, por sua vez, exercer supervisão sobre a execução de trabalhos de outras pessoas.

- f) Oficiais qualificados

Habilitações/aptidões profissionais: Formação a nível do 12.º ano ou curso de formação profissional equiparado ou conhecimentos equivalentes reconhecidos pela empresa. Nos casos de exigência de carteira profissional, as habilitações são as previstas pela lei.

Natureza da prestação: Realiza funções em especialidades próprias da empresa ou em ofícios clássicos, podendo exercer em certos níveis de desenvolvimento, supervisão sobre o trabalho de outras pessoas.

3- Enquadramento das categorias por grupo profissional:

Grupo profissional	Categoria profissional
Técnico superior	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de vendas Diretor Diretor-geral Técnico de vendas Técnico superior I Técnico superior II Técnico superior III

Técnico médio	Analista de sistemas A Técnico especializado Técnico especializado de informática
Chefia intermédia	Analista-chefe Chefe de serviço Chefe de turno Encarregado de conservação Encarregado de segurança Encarregado de serviço de apoio Supervisor de turno
Especialista	Analista de sistemas B Analista de laboratório A Desenhador projetista Inspetor de corrosão I
Administrativo	Comprador Escriturário Escriturário principal Expedidor/rececionista Operador heliográfico Rececionista/armazém Secretário Técnico I Técnico II Técnico III Técnico informática I Técnico informática II Técnico informática III
Oficial qualificado	Analista de laboratório B Condutor MAET Desenhador Eletricista 1 Eletricista 2 Fiel de armazém Inspetor de corrosão 2 Instrumentista 1 Instrumentista 2 Mecânico de instrumentos Mecânico de telefones Oficial principal Operador de caldeiras e turbinas Operador de ensacagem Operador de ensacagem/chefe de equipa Operador de exterior Operador de máquinas diesel Operador de máquinas-ferramentas Operador de sala de controlo Operador de segurança Operador empilhador Planificador Preparador de trabalho Serralheiro civil/serralheiro mecânico Soldador Técnico de operação I Técnico de operação II Técnico de operação III

ANEXO III

**Regulamento para progressões profissionais**

A) Pressupostos

1- A tabela salarial a aplicar aos trabalhadores das empresas outorgantes deste AE compreende 20 escalões de retribuições. (Anexo VIII)

2- As categorias profissionais encontram-se divididas em seis níveis salariais (anexo IX), mas algumas delas enquadram-se em dois ou mais grupos consoante o número de graus previstos.

B) Enquadramentos

De acordo com os pressupostos acima definidos, o enquadramento salarial de cada categoria profissional far-se-á por referência aos níveis salariais.

C) Carreiras

I- Princípios gerais aplicáveis

1- O escalão de admissão será, em princípio e para todas as categorias profissionais, o escalão mais baixo da correspondente categoria profissional.

1A- Novas admissões:

1A.1- Para facilitar novas admissões, durante o período de vigência deste AE (20197/2020/2021), a empresa pode estabelecer um período inicial dos contratos de trabalho nos termos do número seguinte.

1A.2- O período inicial terá a duração máxima de três anos, corresponderá a três níveis com a duração de 12 meses cada (podendo a empresa reduzir tal duração, quando assim o entender), durante os quais os trabalhadores auferirão as seguintes retribuições base mensais:

Nível A - 950 €;

Nível B - 1050 €;

Nível C - 1200 €.

1A.3- A empresa pode admitir um trabalhador para qualquer dos níveis tendo em conta a formação e a experiência profissional dos candidatos e as contingências do mercado de trabalho.

1A.4- O período de contagem do tempo de progressão na carreira estabelecido no ponto II do presente anexo apenas se inicia no termo do nível C.

2- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão na carreira profissional apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo, portanto, descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, do exercício dos direitos de parentalidade, cumprimento de obrigações legais ou o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores ou autarcas.

3- O exercício de funções de direção ou chefia considera-se sempre feito em comissão de serviço, pelo que será da livre iniciativa da empresa a nomeação para esse exercício, bem como a decisão sobre a sua cessação.

4- Em conformidade com o disposto no número anterior, a

progressão profissional e salarial das chefias será sempre da iniciativa da empresa.

## II - Regras de progressão

1- A permanência no escalão salarial mínimo de cada nível, para todos os trabalhadores, será somente de um ano, findo o qual o trabalhador passará ao escalão seguinte, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia, com base em avaliação de desempenho.

1.1- Quando o trabalhador é admitido para o escalão salarial mínimo de um determinado nível, o tempo de permanência nesse escalão será de dois anos.

2- A evolução posterior processar-se-á, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia com base em avaliação de desempenho, de acordo com as seguintes regras:

a) Decorrido o tempo máximo de quatro anos sobre a data da última progressão, acesso ao escalão salarial seguinte;

b) Se a categoria estiver escalonada em graus diferentes, a passagem far-se-á para o grau seguinte ao fim de seis anos, sendo-lhe garantida a subida de, pelo menos, um escalão salarial;

c) Estas regras de progressão são aplicáveis até ao nível salarial IV, inclusive. Para os restantes níveis (I, II e III), a progressão processar-se-á por mérito e será sempre da iniciativa da empresa.

3- No caso de o trabalhador não concordar com a informação negativa da chefia, poderá requerer, no prazo de 15 dias úteis subsequentes ao conhecimento daquela informação, a realização de prova técnico-profissional.

3.1- As provas técnico-profissionais destinam-se a averiguar a capacidade do trabalhador para o exercício das funções que enquadram a sua profissão e são normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho.

3.2- Estas provas serão apreciadas por um júri composto por três elementos, um em representação do trabalhador e indicado pelo respetivo sindicato, outro em representação da entidade patronal e um terceiro elemento, indicado em princípio pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, que mereça a confiança dos restantes elementos do júri.

3.3- No caso de o trabalhador ser aprovado nas provas técnico-profissionais e tenha obtido uma média igual ou superior a 50 % no conjunto das avaliações dos últimos quatro anos, a data da progressão será a que resultar dos prazos previstos no número 1 e alínea a) do número 2.

3.4- Quando o trabalhador não obtiver aprovação na prova técnico-profissional ou a não tenha requerido, ou a avaliação seja inferior a 50 %, terá direito a prestar nova prova decorridos 12 meses, se a informação da chefia se mantiver negativa.

## ANEXO IV

### Regulamento de trabalho por turnos

#### I - Generalidades

#### Artigo 1.º

##### Âmbito e vigência

O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da empresa outorgante deste AE que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

#### Artigo 2.º

##### Trabalho por turnos

1- Sempre que numa unidade, instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, salvo quando se mostre possível e recomendável o estabelecimento de horários desfasados.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser conjugada com períodos de prestação de trabalho em horário normal quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3- Nos termos previstos na cláusula 34.ª deste AE (Período normal de trabalho), a duração normal de trabalho em regime de turnos pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as quarenta e oito horas. A duração média do período normal de trabalho semanal será apurada por referência a períodos de seis meses.

#### Artigo 3.º

##### Conceitos

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

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

3- *Folgas de compensação* - São as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto na lei.

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

5- *Horários de sobreposição* - É o horário previsto nas escalas de turnos e nelas identificado com a letra H, o qual é preenchido por trabalhadores que cumprem normalmente o período horário compreendido entre as 8 e as 16 horas.

#### Artigo 4.º

##### Acordo do trabalhador

1- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em

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

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

## II - Organização e funcionamento dos horários de turno

### Artigo 5.º

#### Organização das escalas de turno

1- Compete à empresa, nos termos da lei, a organização ou modificação das escalas de turno.

2- As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de janeiro de cada ano e serão afixadas até ao dia 15 de dezembro do ano anterior.

3- Salvo acordo em contrário, as escalas de turnos rotativos só poderão prever a mudança de turno após um dia de descanso.

4- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e autorizadas pela chefia do turno. Os pedidos deverão ser apresentados, por escrito, à chefia do turno, com a antecedência mínima de três dias úteis do horário de turno do trabalhador, para que esta decida em conformidade. Destes pedidos tem de constar a data em que a regularização da troca de turno terá lugar.

5- A regularização das trocas de turno deverá processar-se no prazo máximo de seis dias.

6- Não são permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou intervalados de apenas oito horas ou ainda que acarretem encargos suplementares para a empresa.

### Artigo 6.º

#### Período de trabalho

1- Os trabalhadores cujo serviço o permita terão direito a uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

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

3- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas de descanso, não podendo este intervalo ser considerado, em caso algum, como folga.

4- Em casos excecionais, e desde que haja acordo do trabalhador, poderá o descanso ser reduzido a oito horas, por forma a garantir a continuação do turno anteriormente preenchido por ele, sendo o diferencial pago como trabalho suplementar.

5- São dias de descanso semanal os dias de folga previstos nas escalas de turnos rotativos.

6- Os feriados são considerados, para todos os efeitos, salvo o da retribuição, dias normais de trabalho.

### Artigo 7.º

#### Regime de substituição

1- Compete às chefias de turno assegurar que a respetiva equipa se mantenha operacional, garantindo padrões elevados de segurança, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à eventual substituição do trabalhador ausente.

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

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

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

### Artigo 8.º

#### Folgas de compensação do trabalho prestado em dias de descanso obrigatório

1- As folgas de compensação resultantes de trabalho prestado num dia de descanso semanal obrigatório serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

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

### Artigo 9.º

#### Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se, de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

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

4- Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fracionado em períodos não inferiores a quatro horas.

### Artigo 10.º

#### Férias

1- Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão mar-



cadav por escala anual rotativa.

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

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

4- Em cada posto de trabalho de turnos não poderá haver justaposição de períodos de férias.

#### Artigo 11.º

##### Dispensas ao trabalho

A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respetiva, dispensas ao serviço de duração nunca superior a um dia, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa. O trabalho prestado para compensar essa ausência em caso algum poderá ser considerado como trabalho suplementar.

### III - Deveres dos trabalhadores em regime de turnos

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos trabalhadores

Para além dos decorrentes da legislação ou regulamentação coletiva aplicável, são deveres do trabalhador em regime de turnos:

- 1- Ser pontual na rendição do turno;
- 2- Fazer as rendições do turno no seu posto de trabalho, transmitindo corretamente o turno;
- 3- Dar conhecimento à chefia do turno de qualquer atraso na rendição ou ausência previsível, informando, sempre que possível, da respetiva duração;
- 4- Não abandonar o posto de trabalho uma vez cumprido o seu horário sem que tenha sido substituído e transmitido corretamente o turno ao trabalhador subsequente, ou sem que a respetiva chefia de turno tenha tomado as providências necessárias e expressamente o autorize a sair;
- 5- Comunicar obrigatoriamente à chefia do turno qualquer ausência momentânea do posto de trabalho, sem que tal exonere o trabalhador da responsabilidade pelas ocorrências verificadas naquele posto de trabalho durante a referida ausência;
- 6- Quando em horário de sobreposição, apresentar-se ao chefe de turno no início do período de trabalho, para que este possa transmitir-lhe as necessárias instruções de serviço;
- 7- Cumprir rigorosamente as indicações recebidas ou estabelecidas, bem como as normas de segurança em vigor;
- 8- Participar nas ações de formação ou de reciclagem que a empresa promova e lhe sejam destinadas, bem como comparecer aos exercícios de prevenção e segurança para que seja expressamente convocado.

### IV - Direitos dos trabalhadores em regime de turnos

#### Artigo 13.º

##### Subsídio de turno

1- A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio nas condições e no montante estabelecidos na cláusula 61.ª (Subsídio de turno) e anexo VII (Cláusulas de expressão pecuniária) deste AE.

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

- a) A mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se o caso do número 2 do artigo 15.º deste regulamento e desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador se encontre nesse regime há mais de sete anos seguidos ou interpolados;
- b) No caso previsto no número 1 do artigo 15.º deste regulamento.

3- O direito à manutenção do subsídio previsto na alínea a) do número anterior cessa quando o trabalhador, estando apto, não aceite voltar a trabalhar em regime de turnos, nos termos do número 2 do artigo 4.º deste regulamento.

4- O valor inicial do subsídio de turno a que se refere o número 1 deste artigo será, em cada revisão das retribuições certas mínimas, reduzido em percentagem igual à do aumento que nessa retribuição se verifique, não podendo cada redução ser superior a 30 % do valor daquele aumento.

#### Artigo 14.º

##### Compensação por tempo de transmissão de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito, como contrapartida do tempo gasto na transmissão do turno até ao limite de quinze minutos diários, ao valor de 70,00 € ilíquidos mensais, a receber durante 12 meses por ano.

2- A rendição de turno não pode implicar a ocorrência de trabalho suplementar.

3- O valor previsto no número 1 será atualizado todos os anos em função do IPC do ano anterior.

#### Artigo 15.º

##### Passagem ao regime de horário normal

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

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



Artigo 16.º

Disposição final

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

ANEXO V

Regulamento do regime de prevenção

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

1.1- Em caso de absoluta necessidade e quando não esteja disponível nenhum trabalhador com acordo prévio, a empresa pode designar temporariamente (até seis meses) qualquer outro trabalhador.

2- O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a permanecer em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparência no local de trabalho no prazo máximo de trinta minutos.

3- A convocação compete ao responsável designado pela empresa, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4- O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio, cujo valor consta no anexo VII (Cláusulas de expressão pecuniária), nos seguintes termos:

a) Por cada semana completa de prevenção, a qual compreende o período que vai das 18 horas de segunda-feira às 18 horas de segunda-feira da semana seguinte;

b) Por cada feriado, sábado ou domingo isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas do dia anterior às 8 horas do dia seguinte ao feriado, sábado ou domingo;

c) Por cada sábado e domingo não isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas de sexta-feira às 8 horas de segunda-feira;

d) Por cada hora quando a prevenção ocorrer em dias úteis isolados, fora das situações previstas nas alíneas anteriores.

5- Se durante o período de uma semana completa de prevenção, a que se refere a alínea a) do número anterior, se verificar a existência de dia (s) feriado (s) entre a segunda-feira e a sexta-feira desse mesmo período, o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo semanal de prevenção, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado.

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

a) Ao pagamento, no mínimo de duas horas, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior;

b) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte (preço por quilómetro em vigor vezes o número de quilómetros percorridos desde a sua residência até ao Complexo, e volta).

7- A saída do regime de prevenção por iniciativa do trabalhador só produz efeitos quando a empresa encontre alguém disponível para o substituir.

ANEXO VI

Limites de tempo de transporte pago por localidades

(Complexo fabril de Sines)

Localidades	Tempo de ida e volta pago (horas e minutos)
Abela	1.15
Alvalade	2.00
Arealão	1.45
Azinhaga de Barros	2.00
Bairro Santo André	0.30
Barreiro (*)	2.00
Brescos	0.45
Cercal	1.00
Deixa-o-Resto	1.00
Ermidas	1.45
Grândola	2.00
Lagoa	1.00
Louzal	2.00
Porto Covo	1.00
Relvas Verdes	0.30
Santa Cruz	0.45
Santiago do Cacém	0.45
Santo André	0.45
São Francisco	1.30
São Torpes	0.30
Setúbal (*)	2.00
Sines	0.30
Sonega	0.45
Vendas do Roncão	1.30
Vila Nova de Mil fontes	1.45

(\*) Este tempo de transporte só será pago aos trabalhadores que sejam admitidos ou passem a prestar trabalho suplementar a partir da entrada em vigor do AE.

Nota - Para os restantes locais de residência o tempo de ida volta pago é de uma hora.

ANEXO VII

Valores dos subsídios

Valores de subsídios para 2019

A) Cláusula 48.<sup>a</sup> - Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1- b):

1- Período de almoço - valor de 2018 + 1,3 % (17,50 €)

2- Período de jantar - valor de 2018 + 1,3 % (17,50 €)

c) Ajuda de custo diária - valor de 2018 + 1,3 % (50,00 €)

lho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

B) Cláusula 49.<sup>a</sup> - Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no país

D) Cláusula 64.<sup>a</sup> - Subsídio de refeição

Valor diário de 2019 + 1,3 %

1- c):

1- Período de almoço - valor de 2018 + 1,3 % (17,50 €)

2- Período de jantar - valor de 2018 + 1,3 % (17,50 €)

d) Ajuda de custo diária - valor de 2018 + 1,3 % (50,00 €)

E) Anexo V - Regulamento do regime de prevenção

4- a) Semana completa de prevenção - Valor de 2019 + 1,3 %

b) Feriado, sábado ou domingo isolado - Valor de 2019 + 1,3 %

c) Sábado e domingo não isolados - Valor de 2019 + 1,3 %

d) Cada hora de prevenção - Valor de 2019 + 1,3 %

C) Cláusula 61.<sup>a</sup> - Subsídio de turno

A) 20 % da sua remuneração base efetiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo;

B) 25 % da sua remuneração base efetiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável);

C) 35 % da sua remuneração base efetiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

D) Cláusula 64.<sup>a</sup> - Subsídio de refeição

Valor diário - valor de 2018 + 1,3 % (12,50 €)

E) Anexo V - Regulamento do regime de prevenção

4- a) Semana completa de prevenção - valor de 2018 + 1,3 % (241,00 €)

b) Feriado, sábado ou domingo isolado - valor de 2018 + 1,3 % (98,00 €)

c) Sábado e domingo não isolados - valor de 2018 + 1,3 % (154,50 €)

d) Cada hora de prevenção - valor de 2018 + 1,3 % (6,50 €)

#### Valores de subsídios para 2020

A) Cláusula 48.<sup>a</sup> - Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1- b): 1) Período de almoço - Valor de 2019 + 1,3 %

2) Período de jantar - Valor de 2019 + 1,3 %

c) Ajuda de custo diária - Valor de 2019 + 1,3 %

B) Cláusula 49.<sup>a</sup> - Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no país

1- c): 1) Período de almoço - Valor de 2019 + 1,3 %

2) Período de jantar - Valor de 2019 + 1,3 %

d) Ajuda de custo diária - Valor de 2019 + 1,3 %

C) Cláusula 61.<sup>a</sup> - Subsídio de turno

A) 20 % da sua remuneração base efetiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo;

B) 25 % da sua remuneração base efetiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável);

C) 35 % da sua remuneração base efetiva, no caso de traba-

#### Valores de subsídios para 2021

A) Cláusula 48.<sup>a</sup> - Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1- b): 1) Período de almoço - Valor de 2020 + 1,3 %

2) Período de jantar - Valor de 2020 + 1,3 %

c) Ajuda de custo diária - Valor de 2020 + 1,3 %

B) Cláusula 49.<sup>a</sup> - Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no país

1- c): 1) Período de almoço - Valor de 2020 + 1,3 %

2) Período de jantar - Valor de 2020 + 1,3 %

d) Ajuda de custo diária - Valor de 2020 + 1,3 %

C) Cláusula 61.<sup>a</sup> - Subsídio de turno

A) 20 % da sua remuneração base efetiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo;

B) 25 % da sua remuneração base efetiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável);

C) 35 % da sua remuneração base efetiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

D) Cláusula 64.<sup>a</sup> - Subsídio de refeição

Valor diário de 2020 + 1,3 %

E) Anexo V - Regulamento do regime de prevenção

4- a) Semana completa de prevenção - Valor de 2020 + 1,3 %

b) Feriado, sábado ou domingo isolado - Valor de 2020 + 1,3 %

c) Sábado e domingo não isolados - Valor de 2020 + 1,3 %

d) Cada hora de prevenção - Valor de 2020 + 1,3 %

#### ANEXO VIII

#### Tabelas salariais

Tabela salarial para 2019

- 1- Os valores da tabela salarial de 2019 serão, com efeitos a 1 de janeiro de 2019, os montantes da tabela salarial de 2018 acrescidos do valor correspondente a 1,3 % desses montantes, o que resulta na tabela abaixo reproduzida.
- 2- Em função dos resultados positivos da empresa, poderão os valores constantes da tabela ter um aumento acrescido, também com efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2019, calculado na seguinte forma:
- i) Resultado operativo positivo da Repsol Polímeros, SA no ano de 2019 entre 0 e 10 milhões de euros, o aumento corresponderá a mais 0,35 %;
  - ii) Resultado operativo positivo da Repsol Polímeros, SA no ano de 2019 superior a 10 milhões de euros, o aumento corresponderá a mais 0,70 % (que inclui os 0,35 % mencionados no anterior ponto i).

Escalão	Valores 2019
1	4 377,00
2	4 097,00
3	3 873,00
4	3 676,00
5	3 441,00
6	3 256,00
7	3 081,00
8	2 910,00
9	2 724,00
10	2 568,00
11	2 409,00
12	2 273,00
13	2 135,00
14	2 019,00
15	1 900,00
16	1 770,00
17	1 653,00
18	1 572,00
19	1 487,00
20	1 419,00

Tabela salarial para 2020

- 1- Os valores da tabela salarial de 2020 serão, com efeitos a 1 de janeiro de 2020, os montantes da tabela salarial de 2019 acrescidos do valor correspondente a 1,3 % desses montantes.
- 2- Em função dos resultados positivos da empresa, poderão os valores constantes da tabela ter um aumento acrescido, também com efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2020, calculado na seguinte forma:
- i) Resultado operativo positivo da Repsol Polímeros, SA no ano de 2020 entre 0 e 10 milhões de euros, o aumento corresponderá a mais 0,35 %;
  - ii) Resultado operativo positivo da Repsol Polímeros, SA no ano de 2020 superior a 10 milhões de euros, o aumento

corresponderá a mais 0,70 % (que inclui os 0,35 % mencionados no anterior ponto i).

Tabela salarial para 2021

- 1- Os valores da tabela salarial de 2021 serão, com efeitos a 1 de janeiro de 2021, os montantes da tabela salarial de 2020 acrescidos do valor correspondente a 1,3 % desses montantes.
- 2- Em função dos resultados positivos da empresa, poderão os valores constantes da tabela ter um aumento acrescido, também com efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2021, calculado na seguinte forma:
- i) Resultado operativo positivo da Repsol Polímeros, SA no ano de 2021 entre 0 e 10 milhões de euros, o aumento corresponderá a mais 0,35 %;
  - ii) Resultado operativo positivo da Repsol Polímeros, SA no ano de 2021 superior a 10 milhões de euros, o aumento corresponderá a mais 0,70 % (que inclui os 0,35 % mencionados no anterior ponto i).

Cláusula de revisão

- 1- No caso de o IPC acumulado nos 3 anos de vigência do presente acordo de empresa (2019, 2020 e 2021) ser superior à soma dos aumentos verificados nos anexos VII e VIII (incluindo percentagens dos pontos (i) e (ii)) e o resultado operativo acumulado da Repsol Polímeros, SA no mencionado período de vigência do presente acordo de empresa seja igual ou superior a 10 milhões de euros, a empresa procederá a um pagamento único (não consolidável) a cada trabalhador abrangido, de valor igual à diferença entre os valores brutos recebidos por cada trabalhador referentes aos aumentos dos anexos VII e VIII efetuados em cada um dos anos e os valores que receberia no pressuposto de ter sido aplicado, em cada um dos mencionados anos, um aumento igual ao IPC real.
- 2- O apuramento dos valores mencionados no anterior número 1 será efetuado numa base anual, sendo que no final do triénio será apurado o valor eventualmente devido aos trabalhadores (somando-se ou reduzindo-se o valor apurado em cada ano).
- 3- Em caso de cessação de contrato de trabalho a partir de 1 de janeiro de 2020 e antes de terminado o período de vigência do presente acordo de empresa, o trabalhador terá direito, se aplicável, aos valores mencionados nos números 1 e 2 anteriores, tendo sempre por referência os valores apurados em 31 de dezembro do ano civil imediatamente anterior à data da cessação.
- 4- Os acréscimos remuneratórios ilíquidos eventualmente devidos nos termos do anterior número 1 não consolidam nas referidas tabelas e serão pagos pela empresa entre janeiro e abril de 2022.

(\*) IPC - Índice de Preços ao Consumidor estabelecido pelo INE.

ANEXO IX

Categorias profissionais por níveis salariais

Vencimentos mínimos

Níveis salariais	Categorias profissionais
I	Diretor Diretor-geral
II (Vencimento mínimo escalão: 6)	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de vendas Técnico superior I Técnico superior II
III (Vencimento mínimo escalão: 11)	Analista de sistemas A Chefe de serviço Supervisor de turno Técnico especializado Técnico especializado de informática Técnico superior III Técnico de vendas
IV (Vencimento mínimo escalão: 14)	Analista-chefe Analista de sistemas B Chefe de turno Técnico I Técnico de informática I Técnico de operação I Técnico de vendas
V (Vencimento mínimo escalão: 17)	Analista de laboratório A Comprador Desenhador projetista Eletricista I Encarregado de conservação Encarregado de segurança Encarregado de serviço de apoio Escriturário principal Inspetor de corrosão I Instrumentista I Oficial principal Operador de sala de controlo Planificador Preparador de trabalho Secretário Técnico II Técnico de informática II Técnico de operação II

VI (Vencimento mínimo escalão: 20)	Analista de laboratório B Condutor MAET Desenhador Eletricista 2 Escriturário Expedidor/rececionista Fiel de armazém Inspetor de corrosão 2 Instrumentista 2 Mecânico de instrumentos Mecânico de telefones Operador de caldeiras e turbinas Operador empilhador Operador de ensacagem Operador de ensacagem/chefe de equipa Operador de exterior Operador heliográfico Operador de máquinas diesel Operador de máquinas-ferramentas Operador de segurança Rececionista/armazém Serralheiro civil Serralheiro mecânico Soldador Técnico III Técnico de informática III Técnico de operação III
--	--

ANEXO X

Regulamento de saúde, prevenção, higiene e  
segurança no trabalho

CAPÍTULO I

Obrigações da empresa

Artigo 1.º

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em

condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela empresa.

2- A empresa é obrigada a organizar as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

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

## CAPÍTULO II

### Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Artigo 2.º

##### Princípios gerais

1- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- A empresa deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito de ação

1- Compete à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho pronunciar-se sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respetiva forma-

ção e o material disponível;

g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de proteção que seja necessário utilizar;

i) 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;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Compete ainda à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho:

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

b) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha;

c) Efetuar as visitas necessárias ao complexo, para, in loco, se inteirar das condições de higiene e segurança e do resultado das ações implementadas;

d) Apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

3- As consultas, respetivas respostas e propostas devem constar de registo em livro de atas da CHS.

#### Artigo 4.º

##### Constituição

1- A comissão de segurança, higiene e saúde deverá ser constituída pelos seguintes elementos:

a) Elementos efetivos:

– Quatro representantes de gestão da empresa, um dos quais o responsável pela área de segurança;

– Quatro trabalhadores da empresa, eleitos nos termos previstos na lei.

b) Elementos não efetivos - consultores permanentes:

– Representante da área de recursos humanos;

– Representante da área da medicina do trabalho.

2- Os elementos efetivos deverão ter em conta a necessidade de existirem elementos suplentes.

3- A comissão de segurança, higiene e saúde, sempre que o julgue necessário, poderá convocar para a reunião qualquer outro elemento.

#### Artigo 5.º

##### Funcionamento

1- A comissão de segurança, higiene e saúde reunir-se-á mensalmente, com todos os seus elementos.

2- A comissão de segurança, higiene e saúde será secretariada pelo representante da área de segurança, que promoverá a feitura da ata e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.



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

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

5- Para cada reunião deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos.

6- Presidirá às reuniões da comissão, em sistema rotativo, um dos representantes da gestão da empresa e um representante dos trabalhadores.

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

8- A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais, por proposta da empresa ou dos representantes dos trabalhadores.

#### Artigo 6.º

##### Despesas de funcionamento

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

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Artigo 7.º

##### Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, devendo, para o efeito, aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

b) Integrar no conjunto das atividades da empresa e a todos os níveis 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 empresa num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

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

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

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

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

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

l) 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;

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

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

#### Artigo 8.º

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas neste AE e nas disposições legais, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

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

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de 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.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Serviços de medicina do trabalho

Artigo 9.º

Atribuições

A empresa deve ter serviços de medicina do trabalho de acordo com as disposições legais aplicáveis.

Artigo 10.º

Competência da área de medicina do trabalho

1- Compete à área de medicina do trabalho exercer as suas competências de acordo com a legislação e normas existentes de modo a salvaguardar a saúde dos trabalhadores na sua mais ampla definição.

2- Compete à área de medicina do trabalho prestar colaboração, na sua área específica, à comissão de segurança, higiene e saúde.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 11.º

Disposições finais

1- A empresa deve proporcionar aos trabalhadores uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco elevado.

2- Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada,

pela empresa, a formação permanente para o exercício das respetivas funções.

3- Aos trabalhadores que integram a comissão de segurança, higiene e saúde será concedida a possibilidade de frequentarem, durante 15 dias úteis por ano, ações de formação e ou aperfeiçoamento certificadas promovidas pelos sindicatos outorgantes. A frequência destas ações será objeto de acordo entre o trabalhador e a empresa de forma a não afetar o normal funcionamento da mesma.

ANEXO XI

Gratificação extraordinária por objetivos

É instituído na empresa, para os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa e desde que não incluídos no Sistema de Gestão de Compromissos (GXC) ou em qualquer sistema de retribuição por objetivos, uma gratificação extraordinária por objetivos, para os anos de 2019, 2020 e 2021, nos seguintes termos:

a) O montante máximo global que pode atingir a gratificação extraordinária por objetivos corresponde a 1,5 % da retribuição base anual total teórica (para este efeito considera-se o valor da retribuição base e dos subsídios de Natal e de férias) dos trabalhadores abrangidos pela presente gratificação em cada um dos anos de 2019, 2020 e 2021, uma vez efetuada a atualização salarial para cada um desses anos nos termos definidos no anexo VIII.

b) Os objetivos são coletivos/grupais.

c) Cada objetivo tem um peso relativo, devendo a soma total dos mesmos ser igual a 100.

d) Para cada objetivo será fixado um valor que se pretende seja alcançado, ao qual corresponderá a pontuação 100. Será, igualmente, estabelecido um valor mínimo que terá que ser atingido, que corresponderá à pontuação 50, e abaixo do qual não se obterá qualquer pontuação por ele. Entre estes dois valores a pontuação será proporcional. A pontuação final será determinada pela soma dos pontos obtidos em cada objetivo (Grau de Cumprimento Global do Objetivo - GCGO): 100 % do cumprimento do GCGO equivale a um máximo de 1,5 % da retribuição base anual total. As equivalências entre a percentagem de GCGO, desde os 50 % até aos 100 %, distribuem-se de acordo com a seguinte tabela:

GCGO	% a aplicar à retribuição base anual total
< 50%	0
50%	1
60%	1,1
70%	1,2
80%	1,3
90%	1,4
100%	1,5

e) O montante atingido como gratificação extraordinária por objetivos de acordo com alínea anterior será aplicado de

forma individualizada e proporcional à retribuição base anual de cada trabalhador, nos seguintes termos:

$$(GEO) \text{ Individualizada} = \frac{MRGCGO \times RBIAT}{RBATT}$$

GEO = Gratificação Extraordinária por Objetivos

MRGCGO = Montante resultante do Grau de Cumprimento Global de Objetivos

RBIAT = Retribuição Base Individual Anual Teórica

RBATT = Retribuição Base Anual Total Teórica

f) Os objetivos e os pesos relativos respetivos são fixados, até março de cada ano, pela empresa, ouvindo previamente as associações sindicais outorgantes.

g) Em cada um dos meses de julho e de outubro de cada ano terá lugar uma reunião entre os representantes da empresa e 2 representantes de cada associação sindical outorgante do presente acordo de empresa para acompanhamento do grau de cumprimento dos objetivos.

h) Adicionalmente, 15 % do total dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa e pela gratificação extraordinária por objetivos, que venham a ser individualmente melhor avaliados pela Repsol Polímeros, SA no âmbito da avaliação individual do sistema de avaliação de desempenho, terão direito a uma gratificação extraordinária de desempenho de 0,2 % da retribuição base anual total dos trabalhadores abrangidos pela gratificação extraordinária em cada um dos anos de 2019, 2020 e 2021, uma vez efetuada a atualização salarial nos termos do anexo VIII para cada um desses anos. Identificados os trabalhadores, o prémio será repartido proporcionalmente à retribuição base individual de cada trabalhador incluído nos mencionados 15 %.

i) Os montantes devidos a cada um dos trabalhadores nos termos do presente anexo são ilíquidos e serão pagos no mês de março de cada ano ou no mês posterior àquele em que a empresa tenha apurado os valores da retribuição base do ano imediatamente anterior.

j) A quantia paga a título da presente gratificação extraordinária por objetivos, bem como os montantes previstos na anterior alínea h), não consolidam na massa salarial dos trabalhadores, não consubstanciam retribuição dos mesmos, não constituindo igualmente uma contrapartida direta da prestação normal ou regular do trabalho.

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e quatrocentos e quarenta e cinco trabalhadores.

Lisboa, 11 de janeiro de 2019.

Pela Repsol Polímeros, SA:

*Albino António Gomes Bello*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e

Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústria e Energia.

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

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

*José Luís Carapinha Rei*, na qualidade de mandatário.

*Luís Alberto Santos Ferreira*, na qualidade de mandatário.

*Jean Pierre de Oliveira Sanders Bentes*, na qualidade de mandatário.

*António Manuel dos Santos Jorge*, na qualidade de mandatário.

*Vitor Manuel Louro Caiado Correia*, na qualidade de mandatário.

*Raquel Maria Parreira Godinho*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 22 de janeiro de 2019, a fl. 79 do livro n.º 12, com o n.º 16/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de adesão entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e a Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP) ao acordo de empresa entre a mesma empresa e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS e outros**

### Cláusula 1.ª

A Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e a Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP) acordam entre si e ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão do SMTP ao acordo de empresa celebrado entre a STCP e a Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos - FESTRU (atual FECTTRANS), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 1984 e às suas alterações posteriores, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2018.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

1- A adesão do SMTP ao acordo de empresa identificado na cláusula 1.<sup>a</sup>, na sua redação atualmente em vigor, e cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2018, efetua-se sem qualquer reserva e sem qualquer alteração do seu conteúdo.

2- O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 1.<sup>a</sup> do acordo de revisão parcial publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* identificado no número 1.

**Declaração**

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 adesão abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos pelo presente acordo cerca de 180 trabalhadores.

Porto, 11 de janeiro de 2019.

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.

Pela Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP):

*Jorge Miguel Monteiro Pereira*, na qualidade de presidente.

*André Bráulio Queirós Gomes*, na qualidade de secretário.

Depositado em 23 de janeiro de 2019, a fl. 80 do livro n.º 12, com o n.º 18/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Font Salem Portugal, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Integração em níveis de qualificação - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2018, encontra-se publicado a integração em níveis de qualificação do acordo empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de uma inexatidão impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 4393, onde se lê:

...publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 20 de agosto de 2018.

Deve ler-se:

...publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de agosto de 2018.

**Acordo de empresa entre a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Integração em níveis de qualificação - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2018, encontra-se publicado a integração em níveis de qualificação do acordo empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de uma inexatidão impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 4393, onde se lê:

...publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 20 de agosto de 2018.

Deve ler-se:

...publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de agosto de 2018.

**DECISÕES ARBITRAIS**

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...



# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Confederação dos Países de Língua Portuguesa - Sindical da Educação (CPLP - SE) - Constituição**

Estatutos aprovados em 20 de outubro de 2018.

#### **CAPÍTULO I**

##### **(Constituição, denominação, objectivos, sede e delegações)**

###### **Artigo 1.º**

###### **(Constituição e denominação)**

Nos termos da lei e dos presentes estatutos é constituída uma associação internacional sem fins lucrativos, que adopta a denominação de Confederação dos Países de Língua Portuguesa - Sindical da Educação, a seguir designada por CPLP - SE.

###### **Artigo 2.º**

###### **(Objectivos)**

Constituem objectivos da CPLP - SE:

1- O estreitamento das relações entre as organizações sindicais de professores e trabalhadores em educação dos países lusófonos;

2- A cooperação nos domínios social, económico, cultural, jurídico e pedagógico, em particular no que respeita à formação de professores;

3- A defesa e promoção, através da educação, da língua portuguesa, património comum dos nossos povos;

4- A defesa e promoção de uma escola pública, laica, gratuita, democrática e de qualidade, factor essencial para que todos tenham acesso à educação independentemente das condições sociais, credos religiosos ou filosóficos, raça ou convicções ideológicas;

5- A articulação da intervenção das diversas organizações frente aos processos de reforma educativa em curso nos respectivos países;

6- O intercâmbio de experiências na formação sindical;

7- O reforço da cooperação com o movimento sindical internacional, em particular no seio da Internacional de Edu-

cação (IE), comprometendo-se a tudo fazer para que todas as organizações constituintes sejam, simultaneamente, membros da IE;

8- Assumir, nas organizações em que participe, o estatuto de organização representativa dos interesses da lusofonia na área educativa, com todas as obrigações e limites que tal estatuto implique;

9- A assumir-se como interlocutor perante os poderes constituídos, em especial a CPLP - SE, reivindicando o direito de informação e consulta sobre todos os assuntos que respeitem à educação e aos professores, educadores e demais trabalhadores em educação.

###### **Artigo 3.º**

###### **(Sede, delegações e âmbito territorial)**

1- A CPLP - SE tem a sua sede em Lisboa, podendo ser transferida para qualquer outro lugar por deliberação simples da Conferência Sindical da Educação.

2- A CPLP - SE poderá criar delegações ou outras formas locais de representação nos países de língua portuguesa ou no estrangeiro.

3- A CPLP - SE desenvolverá a sua actividade em Portugal e demais países de língua oficial Portuguesa, designadamente naqueles que integram a confederação.

###### **Artigo 4.º**

###### **(Direito de tendência)**

1- A CPLP - SE, de acordo com os seus princípios da liberdade, da democracia, da independência e da unidade, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião, às quais é alheia e que, por isso, são da exclusiva responsabilidade dos seus membros.

2- As diferentes correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos seus membros, a todos os níveis e em todos os órgãos, sem que as respectivas opiniões possam prevalecer sobre o direito de participação de cada membro, individualmente considerado.

#### **CAPÍTULO II**

##### **(Dos membros)**

#### Artigo 5.º

##### (Aquisição da qualidade de membros)

1- São membros fundadores as organizações sindicais de professores e trabalhadores em educação subscritoras da Declaração de Lisboa bem como todas as que participaram na Conferência Sindical de Educação que aprovou os primeiros estatutos.

2- Poderão ainda ser membros outras organizações sindicais de professores e trabalhadores em educação, a seu pedido, e por decisão favorável da Conferência Sindical de Educação, por maioria de dois terços.

#### Artigo 6.º

##### (Perda da qualidade de membro)

1- A violação grave dos estatutos da CPLP - SE implica a perda da qualidade de membro.

2- A decisão fundamentada compete à Conferência Sindical da Educação, decidindo por maioria de três quartos.

#### Artigo 7.º

##### (Direitos dos membros)

Constituem direitos dos membros:

- 1- Tomar parte nas conferências;
- 2- Eleger e ser eleito para cargos associativos;
- 3- Participar em todas as actividades da CPLP - SE;
- 4- Ter acesso a informação regular sobre as actividades da CPLP - SE.

#### Artigo 8.º

##### (Deveres dos membros)

Constituem deveres dos membros:

- 1- Participar nas actividades da CPLP - SE, empenhando-se nas tarefas e nos mandatos que lhe forem cometidos;
- 2- Zelar pela imagem da CPLP - SE junto dos poderes públicos, da CPLP - SE e da sociedade em geral;
- 3- Exercer os cargos sociais para que tenham sido eleitos;
- 4- Contribuir financeiramente para a organização, nos termos decididos pela Conferência Sindical da Educação;
- 5- Participar de forma activa e interessada na concretização dos objectivos da organização;
- 6- Respeitar e cumprir os estatutos da CPLP - SE.

### CAPÍTULO III

#### (Organização e funcionamento)

#### Artigo 9.º

##### (Organização e funcionamento)

São órgãos da CPLP - SE:

- 1- A conferência sindical da educação;
- 2- O secretariado permanente;
- 3- O conselho fiscal.

#### Artigo 10.º

##### (Conferência sindical da educação)

1- A conferência sindical da educação, a seguir designada por conferência, é o órgão deliberativo máximo da CPLP - SE, competindo-lhe:

- a) Definir e orientar a política geral e as estratégias da CPLP - SE;
- b) Eleger o secretariado permanente;
- c) Rever os estatutos, para o qual é requerida a maioria de dois terços;
- d) Admitir os novos membros;
- e) Decidir sobre as responsabilidades financeiras dos membros;
- f) Aprovar, sob proposta do secretariado permanente, o plano de actividades e o orçamento;
- g) Aprovar o regulamento interno da CPLP - SE;
- h) Decidir sobre a extinção da CPLP - SE, para a qual é requerida uma maioria de dois terços dos seus sindicatos membros;
- i) A conferência é composta por todas as organizações pertencentes à CPLP - SE, tendo cada uma das organizações direito a um (1) voto.

2- A conferência reúne ordinariamente de três em três anos, por convocação do secretariado permanente, e extraordinariamente quando requerida por dois terços dos seus membros.

3- A conferência só poderá funcionar na presença de pelo menos metade dos seus membros, pertencentes a pelo menos quatro países, decidindo por maioria absoluta dos membros presentes, salvo quando estes estatutos dispuserem de modo diferente.

4- Os trabalhos da conferência serão dirigidos, rotativamente, por um representante de cada uma das organizações membro, por ordem alfabética crescente.

5- A conferência decorrerá, sempre que possível, rotativamente nos países onde se encontrem sediados os seus membros.

6- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes.

#### Artigo 11.º

##### (Secretariado permanente)

1- O secretariado permanente é constituído por cinco membros eleitos, sendo um deles designado como secretário-coordenador.

2- A eleição é feita em lista completa, com a indicação do secretário-coordenador, por maioria de votos expressos.

3- Compete ao secretariado permanente executar as decisões da conferência e assegurar o funcionamento regular da CPLP - SE.

4- O secretariado permanente reúne ordinariamente duas vezes por ano.

5- Compete ao secretário-coordenador convocar e dirigir as reuniões do secretariado permanente.

6- O secretário-coordenador é responsável pelo funcionamento administrativo da CPLP - SE, no respeito pelas decisões do secretariado permanente.

7- São competências do secretariado permanente:

- a) Dirigir a CPLP - SE;
- b) Representar a CPLP - SE em juízo ou fora dele, podendo delegar essa função nos termos gerais;
- c) Executar as decisões da conferência;
- d) Elaborar e apresentar à conferência o programa de actividades, o orçamento e o relatório e contas;
- e) Elaborar e apresentar à conferência o regulamento interno;
- f) Analisar os pedidos de admissão de novos membros e submeter a sua aprovação à conferência;
- g) Decidir a convocação da conferência.

8- As decisões do secretariado permanente são tomadas por maioria simples dos membros em efectividade de funções.

#### Artigo 12.º

##### Conselho fiscal

1- O conselho fiscal é o órgão de fiscalização e controlo da CPLP - SE

2- O conselho fiscal é composto por 3 membros, que não integrem nenhum outro órgão da organização, com possibilidade de indicação de um membro suplente.

3- O conselho fiscal será presidido por um dos seus membros, eleito juntamente com o órgão, em reunião da conferência.

#### Artigo 13.º

##### (Competências e deliberações)

Compete ao conselho fiscal:

1- Fiscalizar o cumprimento das estatutos e regulamento e a observância das normas de democraticidade interna da organização.

2- Dar parecer sobre o plano de actividades e orçamento, bem como sobre o relatório e contas apresentados a cada conferência.

3- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples dos membros eleitos.

#### Artigo 14.º

##### (Mandato e decisões)

1- O mandato dos órgãos eleitos tem a duração de três anos.

2- As decisões do secretariado permanente, em caso de impossibilidade de realização de reunião, poderão ser assumidas por circulação e subscrição de documentos.

#### Artigo 15.º

##### (Receitas)

Constituem receitas da CPLP - SE:

1- As quotizações pagas pelos membros de acordo com o determinado pela conferência;

2- Os subsídios, doações e participações que lhe sejam atribuídos;

3- Os rendimentos de bens;

4- As provenientes de serviços prestados.

#### Artigo 16.º

##### (Extinção, liquidação e venda do património)

As deliberações sobre uma eventual extinção, liquidação e venda do património da CPLP - SE competem à conferência sindical da educação, que deliberará sobre estas matérias por maioria qualificada de dois terços dos seus membros.

#### Artigo 17.º

##### (Entrada em vigor dos estatutos)

Os presentes estatutos entram em vigor após aprovação pela conferência sindical da educação.

Registado em 18 de janeiro de 2019, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 187 do livro n.º 2.

### Sindicato dos Funcionários Judiciais - SFJ - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 6 de abril de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2016.

#### Artigo 8.º

##### Direitos dos sócios

1- (...)

2- (...)

3- O Sindicato dos Funcionários Judiciais - SFJ admite a existência, no seu seio, de diferentes correntes de opinião, cuja organização, autónoma, é da exclusiva responsabilidade das mesmas, as quais se exprimem através do exercício do direito de participação dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos.

a) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma prevaleça sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

b) Cada tendência poderá associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso, ou fora destes.

c) Os associados agrupados em tendências, isoladamente, ou associadas, poderão participar no congresso, conselho nacional, apresentando candidaturas em lista própria ou em lista única.

d) O reconhecimento das tendências formalmente organizadas, efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia-geral, com indicação da sua designação, bem como os nomes e qualidade de quem as representa.

e) Todas as tendências, consoante a sua representatividade, gozarão do mesmo tratamento, dos mesmos direitos e estão sujeitas às mesmas normas e regras previstas nos estatutos.

f) Os associados das tendências formalmente organizadas e reconhecidas têm direito a utilizar as instalações do SFJ para efetuar reuniões, mediante comunicação prévia ao secretariado com a antecedência mínima de cinco dias, ou de 24 horas em caso de urgência.

#### Artigo 12.º

##### Suspensão de sócio e de direitos

1- (...)

2- (*Eliminado.*)

#### Artigo 26.º

##### Quórum

1- Para qualquer órgão reunir, salvo a assembleia-geral, é necessário que se encontrem presentes metade e mais um dos seus membros.

2- A assembleia-geral considera-se reunida e em condições de deliberar validamente, em primeira convocação, quando estiverem presentes pelo menos metade e mais um dos sócios do sindicato, ou em segunda convocação, meia hora depois da hora marcada para o seu início, qualquer que seja o número de associados presentes.

3- O artigo anterior não se aplica à assembleia-geral eleitoral prevista na alínea a) do artigo 29.º dos estatutos.

Registado em 23 de janeiro de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 188 do livro n.º 2.

### **União dos Sindicatos Independentes - USI - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 10 de setembro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2017.

#### CAPÍTULO I

### **Denominação, duração, sede e âmbito**

#### Artigo 1.º

##### Denominação

A União dos Sindicatos Independentes, adiante designada por USI, é uma confederação sindical que se rege pelos presentes estatutos, pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes e, supletivamente, pela legislação aplicável em vigor, constituindo-se por tempo indeterminado, e visando a integração da mesma no Conselho Económico e Social.

#### Artigo 2.º

##### Sede

1- A USI tem a sua sede em Lisboa e abrange todo o território do Continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, cabendo ao conselho diretivo fixar a localização geográfica exacta da sede, nomeadamente no âmbito fiscal, bem como em quaisquer outros organismos, sejam eles estatais ou particulares.

2- A USI terá, sempre que se justifique, delegações regionais em todos os distritos e Regiões Autónomas, que se regem pelos presentes estatutos e pelos regulamentos próprios, aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

3- A USI, tem a génese no FSI - Fórum dos Sindicatos Independentes, sucedendo-lhe nos seus direitos e obrigações.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

1- A USI representa todos os sindicatos, federações, uniões filiadas, independentemente dos diversos sectores, actividades e funções em que cada um dos seus filiados actue.

2- A USI exerce a sua acção em todo o território nacional.

#### Artigo 4.º

##### Símbolo e bandeira

O símbolo e a bandeira da USI serão aprovados pela assembleia geral.

#### CAPÍTULO II

### **Princípios fundamentais, fins e objectivos e competência**

#### Artigo 5.º

##### Princípios fundamentais

1- A USI é uma confederação sindical, autónoma, independente do Estado, do patronato e de associações de qualquer natureza, designadamente de carácter político e religioso, e orienta a sua acção pelos princípios do sindicalismo democrático, livre e independente.

2- A USI defende a solidariedade entre todas as organizações sindicais nela filiadas, no respeito pelas características próprias de cada um dos seus associados.

3- A USI defende a supressão de todas as injustiças sociais e económicas, através da criação de condições para a construção de uma sociedade democrática, no quadro de um Estado de direito.

4- A USI baseia o seu funcionamento em eleições periódicas, por escrutínio directo e secreto, dos seus órgãos sociais estatutariamente definidos e na participação plena e activa dos seus filiados.

#### Artigo 6.º

##### Fins e objectivos

1- Constituem fins e objectivos da USI:

a) Representar, defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os legítimos interesses morais e materiais de todas as organizações sindicais filiadas;

b) Defender a estabilidade de emprego;

c) Intervir e participar na fixação das condições de trabalho;

d) Promover e organizar acções que conduzam à satisfação das reivindicações, democraticamente expressas, de todas as organizações sindicais nela filiadas;

e) Intervir, defender e participar nas questões relacionadas com a higiene, segurança e saúde nos locais de trabalho;

f) Intervir e participar na elaboração das leis do trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos pela legislação em vigor;

g) Lutar pela dignificação do trabalhador, enquanto ser humano;

h) Lutar pela dignificação das funções exercidas pelo trabalhador;

i) Fomentar e participar nas iniciativas com vista à valorização social, cultural e profissional de todos os trabalhadores sócios das organizações sindicais nela filiadas;

j) Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas laborais, sociais e sindicais;

k) Exercer as demais atribuições que resultem dos presentes estatutos ou de outros preceitos legais aplicáveis.

2- A presente confederação sindical terá, ainda, como objectivos:

a) Desenvolver relações, associar-se, filiar-se ou participar em outras organizações sindicais, nacionais ou internacionais, com vista ao fortalecimento do sindicalismo democrático, livre e independente;

b) Contribuir para o estreitamento das ligações com as associações sindicais ou de outra natureza, a nível nacional e internacional, quando estas defendam o sindicalismo democrático, livre e independente.

3- A USI poderá ainda estabelecer relações e participar em actividades desenvolvidas por organismos de natureza profissional que associem membros das profissões representadas pelas organizações sindicais filiadas, bem como por organismos de natureza cultural, científica, técnica, ou outros, cujos objectivos concorram para a formação, valorização e defesa dos trabalhadores em geral.

#### Artigo 7.º

##### Competências

Para a prossecução dos seus fins compete à USI, entre outras funções:

a) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e outros tipos de acordos de interesse para as organizações sindicais nela filiadas;

b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quer por iniciativa própria quer a solicitação de outras organizações, nomeadamente organismos ou entidades oficiais;

c) Fiscalizar e exigir a aplicação das leis do trabalho e dos acordos estabelecidos;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

e) Participar na elaboração da legislação respeitante às

condições de higiene, segurança e saúde nos locais de trabalho;

f) Participar na gestão de instituições de carácter social próprias, bem como criar, gerir e administrar por si, ou em colaboração com outras entidades, instituições de Segurança Social;

g) Celebrar com empresas vocacionadas para o efeito, nomeadamente companhias de seguros, contractos que visem a protecção dos sócios das organizações sindicais nela filiadas;

h) Declarar a greve, nos tempos da legislação aplicável, e pôr-lhe termo;

i) Participar nas organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiada e executar as suas deliberações;

j) Instituir delegações ou outras formas de organização descentralizada, de harmonia com as necessidades de funcionamento da presente confederação sindical, de acordo com os princípios estatutários;

k) Participar na gestão das organizações que visem defender e satisfazer os interesses dos sindicatos nela filiados e dos respectivos trabalhadores;

l) Exigir o cumprimento das convenções colectivas de trabalho e demais regulamentação colectiva;

m) Exigir o cumprimento da legislação respeitante às condições de higiene, saúde e segurança nos locais de trabalho;

n) Prestar serviços de ordem económica, social, cultural ou recreativa aos sócios das organizações sindicais nela filiadas e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;

o) Promover ou apoiar cooperativas de produção, distribuição, consumo, construção e habitação para benefício dos trabalhadores das organizações sindicais nela filiadas;

p) Cobrar as quotizações das organizações sindicais nela filiadas e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

### CAPÍTULO III

#### Filiados, direitos e deveres e quotizações

##### Artigo 8.º

##### Filiados

1- Podem filiar-se na USI todas as organizações sindicais independentes, livres e democráticas.

2- O pedido de filiação será apresentado à comissão executiva, que dele decidirá, no prazo máximo de 30 dias.

3- O pedido de filiação implica a aceitação expressa dos presentes estatutos e demais regulamentos internos da presente confederação sindical.

4- O pedido de filiação deverá sempre ser acompanhado dos seguintes documentos:

a) Estatutos e lista dos corpos gerentes publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

b) Cópia da acta onde conste a deliberação do respectivo órgão competente que aprove o pedido de filiação na USI;

c) Declaração escrita de aceitação dos estatutos da USI.

5- O conselho diretivo poderá recusar a filiação de um candidato, devendo, no entanto, notificá-lo da sua deliberação



no prazo máximo de 30 dias após a tomada da mesma.

6- Da deliberação do conselho diretivo sobre a recusa de filiação de um candidato cabe recurso para a assembleia geral, no prazo de 10 dias, devendo o mesmo ser acompanhado das respectivas alegações escritas.

7- Todos os sindicatos filiados no Fórum dos Sindicatos Independentes (FSI) poderão filiar-se na USI, ficando dispensados de formalizar o seu pedido de filiação nos termos do previsto no número 3 do presente artigo.

8- É permitido às organizações sindicais solicitar ao conselho diretivo a admissão com o estatuto de observador, que terá a duração máxima de seis meses, finda as quais a organização se desvinculará da USI ou passará, mediante pedido expresso nesse sentido a filiada, caso haja deliberação de aprovação dessa filiação pelo conselho diretivo.

9- O estatuto de observador permitirá á organização sindical com esse estatuto a dispensa do pagamento de quotas pelo período de seis meses, bem como a assistir às reuniões do conselho diretivo, sem direito de voto.

#### Artigo 9.º

##### Perda da qualidade de filiado e readmissão

1- Perde a qualidade de filiado da USI a organização sindical que:

- a) Deixar de exercer voluntariamente a sua actividade no âmbito da presente confederação sindical;
- b) Ter requerido, nos termos legais, a sua demissão;
- c) Deixar de pagar as suas quotas durante um período superior a seis meses e se depois de avisado as não pagar no prazo de dois meses contado a partir da recepção do competente aviso;
- d) For punido com a pena de expulsão da USI.

2- A perda da qualidade de filiado não confere àquele qualquer direito a qualquer ressarcimento ou indemnização pela USI, com fundamento em tal motivo.

3- As organizações sindicais que tenham perdido a qualidade de filiadas poderão ser readmitidas como tal nas circunstâncias determinadas para a filiação:

- a) Em caso de expulsão, só a assembleia geral, ouvido o parecer não vinculativo do conselho de disciplina, pode decidir da readmissão mas esta não poderá ter lugar antes de decorrido um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado;
- b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão;
- c) Exceptuam-se do disposto na alínea anterior os sindicatos que tenham perdido a qualidade de sócio pelos motivos a que se refere a alínea c) do número 1 do presente artigo e que paguem todas as quotas em dívida.

#### Artigo 10.º

##### Direitos dos filiados

Constituem direitos dos filiados da USI:

- a) Participar em toda a actividade da USI;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais da presente confederação, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros

direitos sociais, obtidos pela intervenção sindical da presente confederação;

d) Beneficiar de todos os serviços directa ou indirectamente prestados pela presente confederação;

e) Beneficiar dos fundos de solidariedade ou de outros, de qualquer natureza, nos termos dos respectivos regulamentos;

f) Exigir dos órgãos sociais esclarecimentos sobre a actividade desenvolvida pela presente confederação nos termos dos presentes estatutos;

g) Recorrer para a assembleia geral das decisões do conselho diretivo, quando estas contrariem a lei, os estatutos ou regulamentos internos;

h) Examinar, na sede da USI, todos os documentos de contabilidade, assim como as actas dos órgãos sociais, nas condições que para o efeito forem estabelecidas pelo conselho diretivo, mediante regulamento interno por este elaborado;

i) Requerer nos termos estatutários a sua demissão da presente confederação, mediante comunicação por escrito dirigida à assembleia geral, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida;

j) Exercer o direito de crítica e de tendência, com observância das normas estatutárias e das regras da democracia, e sem quebra da força de coesão sindical e sem que tal implique uma clara e manifesta obstrução das competências de quaisquer dos órgãos sociais da presente confederação sindical, democraticamente eleitos;

k) Beneficiar do apoio sindical jurídico e judiciário em tudo quanto se relacione com a actividade sindical e profissional de todos os trabalhadores sócios das organizações sindicais filiadas na presente confederação;

l) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pela USI nos domínios sindical, profissional, social, cultural, formativo e informativo. Utilizar as instalações da USI, dentro do horário de funcionamento da mesma, e desde que não seja prejudicada a actividade normal dos seus serviços, devendo tal pedido de autorização ser dirigido por escrito ao conselho diretivo da presente confederação.

#### Artigo 11.º

##### Direito de tendência

1- Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento dirigido ao presidente da mesa, subscrito, no mínimo, por um terço dos sindicatos filiados na USI, devidamente identificados com o nome e qualidade de quem a representa.

2- Do requerimento devem constar a denominação da tendência, o logótipo, os princípios fundamentais e o programa de acção.

3- A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelo próprio, ao presidente da mesa.

4- As tendências sindicais devem exercer a sua acção, com observância das regras democráticas, da USI e não praticar quaisquer acções que possam colocar em causa ou dividir o Movimento Sindical Independente.

5- O exercício do direito de tendência concretiza-se da seguinte forma:

- a) possibilidade de usar um lema e logótipo próprios, não

confundíveis com os da USI.

b) estabelecer livremente a sua organização interna.

c) difundir as suas posições, utilizando os meios de que dispõe a USI, ou seja publicar dois comunicados por cada ano civil, no sítio da internet da USI, com a extensão máxima de trinta linhas.

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos filiados

São deveres dos filiados:

a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;

b) Participar activamente na acção desenvolvida pela presente confederação e manter-se dela informado;

c) Observar e fazer observar todas as deliberações dos órgãos estatutariamente competentes;

d) Desempenhar com zelo e dignidade os lugares para que forem eleitos ou nomeados, quando os aceitem;

e) Pagar voluntária e pontualmente as quotizações e outros encargos validamente assumidos;

f) Agir solidariamente na defesa dos interesses comuns e cooperar no estreitamento das relações mútuas;

g) Promover todas as acções tendentes ao fortalecimento da USI;

h) Manter os órgãos sociais da presente confederação permanentemente informados da acção desenvolvida;

i) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, ao conselho diretivo a mudança da sede social da respectiva organização sindical e quaisquer alterações estatutárias e dos órgãos sociais;

j) Caso existam alterações nos órgãos sociais dos sindicatos filiados, em que os respectivos titulares ocupem cargos nos órgãos sociais da USI, os filiados comunicarão por escrito tal facto no prazo de quinze dias ao presidente da mesa da assembleia geral para que se proceda à recomposição dos órgãos sociais no mandato em curso.

#### Artigo 13.º

##### Valor e cobrança das quotas

1- A quotização, seu montante e periodicidade serão definidos pela assembleia geral da presente confederação.

2- Incumbe ao conselho diretivo, bem como à tesouraria dos respectivos sindicatos filiados, a cobrança das quotas dos filiados, podendo, no entanto, acordar com outras entidades forma diferente de o fazer.

### CAPÍTULO IV

#### Órgãos sociais, constituição e competências

#### Artigo 14.º

##### Órgãos sociais

1- São órgãos sociais da USI:

a) A assembleia geral;

b) O conselho diretivo;

c) O conselho fiscal;

d) O conselho de disciplina.

2- As eleições para os órgãos sociais da USI serão sempre por voto secreto.

3- O mandato dos órgãos sociais tem a duração de quatro anos.

### SECÇÃO I

#### Da assembleia geral

#### Artigo 15.º

##### Composição

1- A assembleia geral é constituída por todas as organizações sindicais filiadas, representadas pelos seus elementos devidamente credenciados.

2- Cada associação sindical filiada até 1000 associados, tem direito a eleger um membro representante para a assembleia geral. De 1001 a 2000 associados - 2 representantes; de 2001 a 3000 - 3 representantes; de 3001 a 4000 - 4 representantes e assim sucessivamente.

3- A assembleia geral é representada pela mesa da assembleia geral, eleita em lista conjunta com todos os órgãos sociais.

4- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um suplente.

#### Artigo 16.º

##### Competências

À assembleia geral compete:

a) Aprovar anualmente o relatório e contas do exercício findo, bem como o orçamento para o ano seguinte;

b) Deliberar sobre alterações aos estatutos e fixação das quotas;

c) Apreciar e decidir sobre os recursos interpostos das decisões do conselho diretivo;

d) Deliberar sobre a fusão e dissolução da USI, bem como sobre a sua filiação em outras organizações sindicais nacionais e internacionais;

e) Eleger e destituir o conselho diretivo, a mesa da assembleia geral, o conselho fiscal e o conselho de disciplina;

f) Dirimir conflitos entre os filiados e assegurar as condições para coordenação das respectivas actividades com vista à plena realização das atribuições da USI;

g) Mandatar o conselho diretivo para a celebração de convenções colectivas de trabalho;

h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas pelos outros órgãos da USI;

i) Declarar ou suspender a greve;

j) Decidir sobre a criação de delegações regionais e outras formas de organização descentralizada.

#### Artigo 17.º

##### Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia geral, embora possa reunir logo que esteja presente um terço dos seus membros, só poderá deliberar va-

lidamente quando estiverem presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

2- As deliberações da assembleia geral são tomadas, salvo disposição expressa em contrário, por maioria simples dos votos presentes, cabendo a cada organização sindical filiada um voto por cada representante a que tenha direito nos termos dos estatutos.

3- As deliberações respeitantes à alteração dos estatutos, destituição do conjunto ou parte dos órgãos sociais e filiação da USI em organismos sindicais serão tomadas por maioria qualificada de três quartos da totalidade dos votos dos filiados presentes.

4- As deliberações referidas no número anterior só poderão ser tomadas em reunião convocada com a antecedência mínima de 15 dias, mediante comunicação escrita aos filiados, com menção da hora, data, local e ordem de trabalhos.

5- A destituição dos titulares dos órgãos sociais, no todo ou em parte, tem de ser proposta por um terço dos filiados.

6- Deliberada a destituição por dois terços dos filiados, a assembleia geral designará imediatamente uma comissão directiva, à qual competirá despachar os assuntos correntes e promover novas eleições no prazo fixado na deliberação, que não poderá exceder 60 dias.

7- As deliberações relativas a eleição e destituição de órgãos sociais serão sempre por voto secreto.

8- Para efeitos de declaração de greve, a assembleia geral reunirá expressamente por convocação do conselho directivo.

9- As deliberações respeitantes à declaração e suspensão de greves gerais serão tomadas por maioria qualificada de três quartos.

10- As deliberações respeitantes à declaração e suspensão de greves sectoriais são da responsabilidade das organizações sindicais de cada sector ou empresa.

#### Artigo 18.º

##### Convocação da assembleia geral

1- As reuniões da assembleia geral têm lugar mediante convocatória escrita, da respectiva mesa, expedida com a antecedência mínima de 15 dias para cada sindicato filiado.

2- A assembleia geral poderá debater e deliberar sobre os assuntos que não constem da ordem de trabalhos expressa na convocatória desde que tal seja aceite pela totalidade das organizações sindicais presentes.

3- A assembleia geral reunirá ordinariamente uma vez por semestre.

4- A assembleia geral reúne-se extraordinariamente:

a) Por decisão da mesa da assembleia geral;

b) A solicitação do conselho directivo;

c) A solicitação dos sindicatos filiados que representem, no seu conjunto, pelo menos 10 % dos filiados na USI.

5- As reuniões da assembleia geral previstas nas alíneas b) e c) do número 4 deste artigo realizar-se-ão no prazo máximo de 30 dias a partir da data da entrega do respectivo pedido à mesa da assembleia geral.

#### Artigo 19.º

##### Assembleia geral eleitoral

1- O processo eleitoral será objecto de regulamento próprio, a aprovar pela assembleia geral, devendo observar-se as regras constantes do presente artigo.

2- Para além do supra-exposto, aquando da existência de um processo eleitoral, deverá constituir-se uma comissão eleitoral com o intuito de fiscalizar todo o processo eleitoral, devendo ser composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

3- Serão asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes pela mesa eleitoral, que será acrescida de um representante de cada uma das listas concorrentes.

4- Das listas constarão os sindicatos candidatos aos órgãos sociais e à mesa da assembleia geral.

5- Os candidatos apresentarão o seu programa de acção juntamente com as listas, devendo aqueles e estas ser objecto de ampla divulgação, nomeadamente pela sua exposição em lugar bem visível, na sede da associação, durante o prazo mínimo de oito dias.

6- Qualquer lista concorrente ou organização sindical poderá impugnar os resultados das eleições, até oito dias úteis, após a publicação dos mesmos.

7- A impugnação, devidamente fundamentada, far-se-á por carta registada com aviso de recepção, dirigida à mesa da assembleia eleitoral.

8- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

#### Artigo 20.º

##### Competências da mesa da assembleia geral

1- A mesa é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um vogal suplente.

2- Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar a assembleia geral;

b) Presidir à assembleia geral;

c) Elaborar as actas das assembleias;

d) Despachar o expediente da assembleia geral;

e) Dirigir o processo eleitoral, constituindo-se, para o efeito, como mesa eleitoral;

f) A designação da data para a realização de congressos que lhe sejam peticionados pela comissão executiva.

3- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral assinar as convocatórias das reuniões a que a mesa presida e dar posse aos órgãos da USI, bem como alteração à composição dos órgãos sociais de cada sindicato no prazo de 15 dias após conhecimento dos mesmos.

4- O presidente da mesa pode ser substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente ou pelo secretário.

## SECÇÃO II

### Da comissão executiva

## Artigo 21.º

### Constituição

1- O conselho diretivo é constituído por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e dois vogais.

2- Na primeira reunião de cada mandato do conselho diretivo será definida a distribuição dos cargos indicados no número anterior e o regulamento interno do seu funcionamento.

3- O conselho diretivo aprovará o seu regulamento interno de funcionamento.

## Artigo 22.º

### Competências

1- Compete ao conselho diretivo:

a) Dirigir e gerir a USI, respeitando as deliberações da assembleia geral e as estratégias definidas pelo conselho coordenador;

b) Elaborar e apresentar à assembleia geral, acompanhado de parecer do conselho fiscal, até ao final de março de cada ano, o relatório de contas referente ao último exercício e, até 31 de dezembro de cada ano, o orçamento ordinário para o ano seguinte;

c) Representar a USI, em juízo e fora dele;

d) Outorgar instrumentos de regulamentação colectiva e representar a USI na concertação social;

e) Zelar pelo cumprimento dos estatutos;

f) Propor à aprovação da assembleia geral o relatório de actividades, o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação político-sindicais;

g) Elaborar o regulamento do seu funcionamento interno e designar comissões ou grupos de trabalho encarregados de o apoiar na execução de acções específicas;

h) Decidir da admissão e exclusão de sócios;

i) Propor ao conselho de disciplina a instauração de processos da competência deste;

j) Delegar no presidente os poderes que o entenda;

n) A solicitação à mesa da assembleia geral da marcação de congresso de natureza temática com presença dos associados dos sindicatos filiados.

2- O conselho diretivo reúne ordinariamente, com a maioria dos seus membros, pelo menos, seis vezes por ano.

3- As decisões do conselho diretivo são tomadas e deliberadas por maioria simples de votos dos seus membros efectivos presentes.

4- De cada reunião do conselho diretivo se lavrará acta, lançada em livro próprio.

5- Ficam isentos de responsabilidade os elementos que, na reunião seguinte e após leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada ou ainda aqueles que expressamente hajam votado contra.

6- Compete ao conselho diretivo fixar a localização geográfica exacta da sede, nomeadamente no âmbito fiscal, bem como em quaisquer outros organismos, sejam eles estatais ou particulares.

7- Junto ao conselho diretivo funcionará um conselho coordenador que definirá as grandes linhas estratégicas da con-

federação sindical, cuja composição integrará os presidentes das associações sindicais filiadas na USI, sendo presidida pelo presidente do filiado com maior número de associados.

## Artigo 23.º

### Competências do presidente do conselho diretivo:

1- Compete ao presidente da comissão executiva:

a) Presidir ao conselho diretivo.

b) Representar a USI nas suas relações externas perante qualquer pessoa ou entidade jurídica, pública ou privada.

c) Autorizar e supervisionar a execução das decisões adoptadas pela assembleia-geral e pelo conselho diretivo.

d) Autorizar e supervisionar o trabalho da comissão executiva.

e) A USI fica obrigada a qualquer situação pela assinatura de dois membros do conselho diretivo.

2- No cumprimento das suas funções, o presidente pode outorgar e assinar todo o tipo de documentos e contractos, públicos ou privados, exercendo todo os direitos inerentes à USI.

3- O presidente poderá delegar funções na comissão executiva.

## SECÇÃO III

### Do conselho fiscal

## Artigo 24.º

### Constituição e competências

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente, secretário e um vogal suplente.

2- O conselho fiscal só pode reunir e deliberar com a maioria dos seus membros efectivos presentes.

3- Compete ao conselho fiscal:

a) Apreciar e dar parecer sobre o relatório e contas de cada exercício;

b) Acompanhar a situação financeira da USI, designadamente pela apreciação de um balancete trimestral;

c) Propor medidas, por maioria simples, necessárias à constituição do património financeiro da USI, submetendo-as à apreciação do conselho diretivo e à deliberação da assembleia geral.

## SECÇÃO IV

### Do conselho de disciplina

## Artigo 25.º

### Constituição e competências

1- O conselho de disciplina é constituído por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um vogal suplente.

2- Compete ao conselho de disciplina, por maioria simples, instruir os processos disciplinares e propor as sanções a aplicar.



## CAPÍTULO V

### Regime disciplinar

#### Artigo 26.º

##### Competência disciplinar

1- A aplicação das medidas disciplinares terá lugar sempre que se verifiquem quaisquer infracções às regras estabelecidas nos presentes estatutos e nos regulamentos internos, bem como às deliberações proferidas pelos órgãos sociais competentes.

2- A competência para a aplicação de medidas disciplinares pertence à comissão executiva, sob proposta do conselho de disciplina.

#### Artigo 27.º

##### Das penas

1- Poderão ser aplicadas as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até seis meses;
- c) Expulsão.

2- As penas serão proporcionais à gravidade da infracção e ao grau da culpa, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3- É nula e ineficaz a aplicação de qualquer penalidade sem instauração de processo disciplinar escrito. A instauração do processo devidamente articulado compete ao conselho de disciplina.

4- O arguido tem sempre direito a apresentar a sua defesa por escrito.

5- Da decisão disciplinar cabe recurso para a assembleia geral, nos termos que estiverem estabelecidos em regulamento disciplinar.

6- O recurso tem efeito suspensivo.

7- As faltas susceptíveis de sanção disciplinar prescrevem seis meses após o seu conhecimento, com excepção para a prevista na alínea c) do número 1 do presente artigo.

## CAPÍTULO VI

### Da comissão executiva

#### Artigo 28.º

##### Comissão executiva

1- A comissão executiva é nomeada pelo conselho diretivo, tendo as funções e atribuições que forem por aquele expressamente delegadas, podendo abranger todas as matérias incluindo além da representatividade política e sindical, questões de natureza financeira e administrativa que se prendem com a vida corrente da instituição.

2- A comissão executiva terá de três a cinco membros, sendo um deles o presidente.

3- A comissão executiva só pode reunir e deliberar desde que estejam presentes a maioria dos seus membros, nos termos previstos no seu regulamento interno.

4- Compete ao presidente da comissão executiva dirigir as reuniões desta.

5- Compete ao presidente da comissão executiva, a administração, gestão e execução dos acordos e programas de acção adoptados pela assembleia geral e pelo conselho diretivo.

6- O presidente da comissão executiva participa em assembleias gerais, congressos e no conselho diretivo, na sua qualidade, podendo pronunciar-se, mas sem direito de voto.

7- A comissão diretiva e o seu presidente poderão delegar na comissão executiva o que consideram oportuno para a prossecução dos objectivos e das finalidades da USI.

## CAPÍTULO VII

### Administração financeira, orçamento e contas

#### Artigo 29.º

##### Receitas e despesas

1- As receitas e despesas constarão de orçamento anual ordinário, que poderá eventualmente ser complementado por orçamentos extraordinários.

2- Cada exercício anual corresponde ao ano civil.

#### Artigo 30.º

##### Receitas

1- Constituem receitas da USI:

- a) O produto das jóias e quotas;
- b) As doações e legados;
- c) Aplicações financeiras;
- d) Verbas comunitárias;
- e) Subvenções dos organismos públicos;
- f) Quaisquer outras que lhe possam ser atribuídas ou venham a ser criadas.

2- As receitas serão depositadas em instituições bancárias.

#### Artigo 31.º

##### Despesas

1- As despesas da USI são as que resultam do cumprimento das suas atribuições.

2- A movimentação de contas só pode ser feita mediante a assinatura de dois membros do conselho diretivo, sendo uma delas obrigatoriamente a do tesoureiro, ou a do tesoureiro e um membro da comissão executiva ou procurador, se houver delegação expressa nesse sentido.

3- Obrigam a USI as assinaturas de dois membros da comissão diretiva, sendo a do tesoureiro e do presidente ou, na falta um impedimento deste último a do vice-presidente do conselho diretivo.

#### Artigo 32.º

##### Aplicações de saldos

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes



da actividade da presente confederação sindical;

b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado, pelo menos, por 10 % do saldo de exercício.

#### Artigo 33.º

##### **Autorização**

O conselho diretivo não carece de autorização de qualquer outro órgão social da presente confederação para adquirir bens móveis ou imóveis cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento da mesma.

#### Artigo 34.º

##### **Impenhorabilidade**

São impenhoráveis os bens móveis e imóveis cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento da presente confederação sindical.

### CAPÍTULO VII

## **Disposições finais e transitórias**

### SECÇÃO I

#### **Disposições gerais**

#### Artigo 35.º

##### **Dissolução**

1- A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução da USI terá de ser publicada em dois jornais de circulação nacional, com a antecedência mínima de 60 dias.

2- A decisão terá de ser aprovada por três quartos dos votos dos associados presentes na assembleia geral.

3- Para o efeito, nessa assembleia geral será eleita, por voto secreto, uma comissão liquidatária.

4- A comissão liquidatária procederá à liquidação de todos os bens no prazo máximo de um ano, mediante decisão da assembleia geral e dela notificará os filiados.

5- Em caso de dissolução da presente confederação sindical, os respectivos bens não poderão ser distribuídos pelas organizações sindicais filiadas.

#### Artigo 36.º

##### **Alteração dos estatutos**

1- Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e a respectiva proposta terá de ser aprovada por voto directo e secreto, nos termos da lei.

2- O projecto de alteração dos estatutos deverá ser afixado na sede, devendo ainda ser assegurada a sua divulgação entre os associados, pelo menos, com 30 dias de antecedência, em relação à assembleia geral referida no artigo anterior.

3- A alteração dos estatutos é da competência da assembleia geral, sob requerimento do conselho diretivo ou de um terço das organizações sindicais filiadas na presente confederação sindical.

#### Artigo 37.º (Novo)

##### **Incompatibilidade e prevenção de conflitos de interesses**

1- Não podem ser filiados na USI associações sindicais cujos associados sejam numa percentagem superior a dez por cento trabalhadores de um dos filiados membros da confederação.

2- No início de cada mandato será remetido ao presidente da mesa um registo de interesses de atividades conexas ou em potencial conflito de interesses com a USI.

#### Artigo 38.º (Antigo 37.º)

##### **Casos omissos**

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei aplicável e princípios gerais de direito.

### SECÇÃO II

#### **Disposições transitória**

#### Artigo 39.º (Antigo 38.º)

##### **Entrada em vigor**

Os presentes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 22 de janeiro de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 188 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **Confederação dos Países de Língua Portuguesa - Sindical da Educação (CPLP - SE) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de outubro 2018 para o mandato de três anos.

1- Federação Nacional de Professores (FENPROF) - Coordenação, representado por José Augusto Moreira Gonçalves Cardoso;

2- Federação Nacional da Educação (FNE), representado por Pedro Miguel Calvão Carvalhinhas Barreiros;

3- Confederação Nacional dos Trabalhadores de Educação (CNTE), representado por Helena Araújo Filho;

4- Federação dos Trabalhadores de Educação, Cultura, Desporto e Comunicação Social de Angola (FTECDCSA), representado por José Joaquim Laurindo;

5- Federação Cabo-Verdiana dos Professores (FECAP), representado por João Pedro Teixeira Cardoso.

### **Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de janeiro de 2019 para o mandato de quatro anos.

Abílio Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho, cartão de cidadão n.º 09859139.

Alexandra Maria Ribeiro Pereira, cartão de cidadão n.º 8530393.

Ana Paula Maria Pereira, cartão de cidadão n.º 06086765.

António Jorge Patrício Leitão, cartão de cidadão n.º 08958188.

António Manuel Carvalho de Sousa, cartão de cidadão n.º 11872884.

António Manuel da Silva Cunha, cartão de cidadão n.º 10322477.

Bruno Alexandre Figueiredo Sousa, cartão de cidadão n.º 12144024.

Carlos Júlio Ramalhosa do Seixo, cartão de cidadão n.º 12549215.

Carlos Manuel Ruivo Constantino, cartão de cidadão n.º 08976493.

Célio David Correia, cartão de cidadão n.º 04320191.

Cristiano Miguel da Graça Farinha, cartão de cidadão n.º 135812976.

Cristina Maria Caninho Valentim da Silva, cartão de cidadão n.º 9658209.

Daniel Alexandre Lopes Rodrigues, cartão de cidadão n.º 12923967.

Élia Sofia Gonçalves Rodrigues, cartão de cidadão n.º 11396213.

Fernando António de Sousa Miranda, cartão de cidadão

n.º 8075283.

Filipe Manuel Santos Dias Marques, bilhete de identidade n.º 9874701.

Francisco Pedro Preguiça Ferro, cartão de cidadão n.º 11527452.

João Francisco Fonseca Massas, cartão de cidadão n.º 9816947.

João Manuel Costa Godinho, cartão de cidadão n.º 06585421.

João Manuel da Cruz, cartão de cidadão n.º 08569083.

João Pedro Alves Ricardo, cartão de cidadão n.º 9797466.

João Pedro Valério Moreira, cartão de cidadão n.º 12522534.

Jorge Manuel de Jesus Santos Alpalhão, cartão de cidadão n.º 09496988.

Jorge Manuel Gomes Lopes, cartão de cidadão n.º 06961518.

Jorge Patrício da Conceição Silva, cartão de cidadão n.º 10564824.

José Carlos Coelho Alho Mendes, cartão de cidadão n.º 929643318.

José Carlos dos Reis Guita, cartão de cidadão n.º 0826117.

José Correia Lobato, cartão de cidadão n.º 10063058.

José Fernandes Feliciano, cartão de cidadão n.º 03987847.

José Francisco Henriques Farinha Lopes, cartão de cidadão n.º 05653597.

José Manuel Costa Barbosa, cartão de cidadão n.º 10664929.

José Manuel Oliveira Constantino, cartão de cidadão n.º 05575573.

José Manuel Fernandes Alberto, cartão de cidadão n.º 7349784.

José Manuel Rodrigues Oliveira, cartão de cidadão n.º 5315430.

José Manuel Vieira Rodrigues, cartão de cidadão n.º 10275540.

Manuel Garrote Manso, cartão de cidadão n.º 0385749.

Mário José de Campos Silva Faria Carreira, cartão de cidadão n.º 9654155.

Marta Filipa de Araújo Daniel Santos, cartão de cidadão n.º 11503047.

Miguel Dias do Canto e Castro, cartão de cidadão n.º 7714730.

Nuno Filipe Marreiros Martins, cartão de cidadão n.º 11267256.

Nuno Miguel Dâmaso Viegas, cartão de cidadão n.º 11061198.

Nuno Miguel Zacarias Dias, cartão de cidadão n.º 11373544.

Paulo Alexandre Tristão Marinho de Sá, cartão de cidadão n.º 8446514.

Paulo Jorge de Barros Pereira, cartão de cidadão n.º 8889059.

Paulo Jorge Martins de Oliveira, cartão de cidadão n.º

10098987.

Pedro Manuel da Silva Lopes, cartão de cidadão n.º 10480716.

Pedro Manuel Felgueiras Lamas, cartão de cidadão n.º 9856892.

Pedro Ricardo dos Santos Dâmaso, cartão de cidadão n.º 11529467.

Ricardo Jorge Silva Palminha, cartão de cidadão n.º 11725783.

Rogério Filipe Silva Henriques, cartão de cidadão n.º 9545540.

Rui José Ribeiro Rodrigues, cartão de cidadão n.º 10910200.

Rui Monteiro da Fonseca Cunha, cartão de cidadão n.º 11633950.

Sérgio Miguel Mendes Fernandes, cartão de cidadão n.º 9639183.

Tiago Miguel Cagica Matos, cartão de cidadão n.º 14293604.

Vítor Manuel Carvalho de Sousa, cartão de cidadão n.º 07852376.

### **Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 10 de janeiro de 2018 para o mandato de três anos.

Direcção:	BI/CC
Presidente - Fernando Mendes Parreira	09607171
Vice-presidente - Luís Manuel Campos Simões	0821995
Secretária - Alice Manuela Palmeirão Pinto	09594948
Tesoureiro - João Paulo Valada Santos Campos Palrilha	08919496

Vogais efetivos:	BI/CC
António José Araújo Dias	7034675
André Morgado Monteiro	11673633
Tiago Manuel Costa Simões	12197849
Ruben Duarte Fernandes	11928856
Pedro Alexandre Ferreira Filipe	11270677

Vogais suplentes:	BI/CC
Vítor Manuel Lourenço Barata	9923817
Cristiano José Simões Gonçalves	10141369
Maria Clara Paulo Lourenço	9550906
Paulo Jorge dos Santos Almeida	12378420
João André Nunes Tomás	12731824
Rui Manuel Domingues Cavaleiro	11512417
Amílcar Faria Monteiro	11806709
Cidália Maria Brito Santos	10798379
Maria da Graça dos Santos Ramalheiro	06512991

### **Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz - SINPORFOZ - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 16 de janeiro de 2019 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:	CC/BI
Presidente - Manuel António Pereira Gonçalves	10137005
Vice-presidente - com funções de tesoureiro, Carlos Miguel Saltão Caniceiro Campos	10756789
Secretário - Miguel Costa Moreira do Canto Lucas	06633446

### **Sindicato Independente da Banca - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 24 de outubro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Fernando Monteiro Fonseca.  
Paulo Jorge Marques Carreira.  
João Manuel Pires Mendes.  
Armando José Duarte de Melo.  
Maria Augusta Dias Marques.

Suplentes:

Maria Manuela Saraiva Soares.  
Vítor Manuel da Cunha e Silva Cruz.

### **UGT - Lisboa, União Geral de Trabalhadores de Lisboa - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 24 de novembro de 2018 para o mandato de quatro anos.

#### **Secretariado da UGT - Lisboa**

Efetivos:

Presidente:

Nome: Vânia Sofia de Oliveira Costa Ferreira.  
Sindicato: SBSI.

Nome: Soraia Miriam da Silva Oliveira Duarte.  
Sindicato: SITESE.

Nome: José Francisco Mourato Sena.  
Sindicato: SINTAP.

Nome: Maria Amélia Nunes Alves.  
Sindicato: SINDETELCO.

Nome: Ana Maria de Araújo Brandão David Duarte.  
Sindicato: FNE.

Nome: Luís Manuel Maria Antunes.  
Sindicato: SBSI.

Nome: Manuel José Pronto dos Santos.  
Sindicato: SINDEL.

Nome: Mário José Rubio.

Sindicato: STAS.  
Nome: Lina Maria Cardoso Lopes.  
Sindicato: SINDEP.  
Suplentes:  
Nome: Artur Banzega Marques.  
Sindicato: SBSI.  
Nome: Clarisse Manuela Alexandre dos Santos.  
Sindicato: SMAV.  
Nome: António Carlos Silva Santos.  
Sindicato: SINDITE.  
Nome: Nuno Maria G. Carrilho Costa.  
Sindicato: SINTAP.  
Nome: Eduardo Manuel Cordeiro Bernardino.  
Sindicato: S. ENF.  
Nome: Carlos Manuel Monteiro Rodrigues.  
Sindicato: SITESE.  
Nome: Teresa Maria Correia Gonçalves.  
Sindicato: SISEP.  
Nome: Jesualdo Inácio Gomes Aires.  
Sindicato: SETACCOP.  
Nome: Rui Manuel Gomes dos Santos Caleiras.  
Sindicato: SITRA.

**Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais - SNAS -  
Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2019, foi publicada a substituição dos membros da direção, com inexactidão pelo que, se procede à sua retificação:

Secretária-geral: Teresa Manuela Pereira Fernandes.  
Substituída por:  
Secretário-geral: Carlos Isaías de Sousa Carvalho da Silva Gonçalves.  
Secretário-geral adjunto:  
António Gomes Paulo.  
Herculano Teixeira.  
José Manuel Barbosa Teixeira.  
Raquel Susana Valente Rêgo.  
Sandra Maria Alves Castanheira.  
Substituídos por:  
Eugénia Dias da Silva Ruas Gomes.  
Gabriela Barbatti Mendonça.  
Magda Filipa Lélé Pereira.  
Manuel António Rodrigues da Silva.  
Maria Helena Carona Bragança.  
Membros da direção nacional:  
Adriana Rita Barbas Caetano da Silva.  
Carla Maria Preza Pires Rente.  
Cláudia Manuela Correia Alves Rosa Pires.  
Márcia Alexandra Godinho Leal.  
Maria Luísa Branco Vilaça Perdigão.  
Neuza Carina Zambujo Boieiro.  
Rui Romão Lino.  
Sandra Maria Teixeira Colmeais Vicente.  
Teresa Marta Vilarinho Carlos.  
Substituídos por:  
Aline Vicente Delgado.  
Eugénia Dias da Silva Ruas Gomes.  
Joaquim Paulo Almeida Pinto da Silva.  
Magda Filipa Lélé Pereira.  
Susana Isabel Bártolo Martins.

**ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES**

**I - ESTATUTOS**

**Associação Comercial do Distrito de Viseu - ACDV  
- Alteração**

Alteração aprovada em 3 de dezembro de 2012, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de abril de 2003.

**CAPÍTULO III**

**Órgãos associativos**

**SECÇÃO I**

**Disposições gerais**

**Artigo 10.º**

- 1- (*Mantém-se.*)
- 2- (*Mantém-se.*)
- 3- (*Mantém-se.*)
- 4- (*Mantém-se.*)

5- Todos os cargos são exercidos gratuitamente, mas os seus titulares serão compensados por todos os custos em que, por causa deles, incorram e como tal considerados pelo conselho fiscal.

SECÇÃO II

**Assembleia geral**

Artigo 12.º

- 1- (*Mantém-se.*)
- 2- (*Mantém-se.*)
- 3- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente e dois secretários.

SECÇÃO III

**Direcção**

Artigo 17.º

- 1- A direcção é constituída por cinco elementos efectivos podendo ainda serem indicados dois suplentes, eleitos pela assembleia geral de entre os sócios efectivos no pleno gozo dos seus direitos sociais.
- 2- Um dos cinco elementos será o presidente da direcção e terá voto de qualidade.
- 3- (*Mantém-se.*)
- 4- (*Mantém-se.*)
- 5- (*Mantém-se.*)
- 6- (*Mantém-se.*)

Registado em 18 de janeiro de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 141 do livro n.º 2.

**Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 15 de dezembro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2015.

Artigo 1.º

- 1- .....
- 2- A Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio é uma associação sem fins lucrativos de pessoas singulares ou coletivas que no território nacional e internacional exercem a produção, transformação de moagem, indústria e comércio de todo o tipo de cereais, leguminosas, massas e derivados.
- 3- .....

Artigo 2.º

- 1- A associação tem por fim defender os justos interesses

da indústria que representa e contribuir para o seu progresso.

2- Na prossecução destes objetivos poderá:

- a) A representação de todos os associados junto das entidades públicas ou organizações profissionais, nacionais, regionais ou estrangeiras e das associações sindicais;
- b) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas económicos, sociais, tributários nomeadamente, participando em estudos iniciativas que visem um aperfeiçoamento do setor que representa;
- c) Estudar e propor a definição de normas que disciplinem com eficiência e segurança o acesso ao setor da atividade que representa;
- d) Coordenar e regular o exercício da atividade do setor que representa, nos termos definidos na lei;
- e) Propor medidas que visem o combate ao exercício desleal ou clandestino da atividade que representa;
- f) Estudar e encaminhar as pretensões e sugestões dos associados em matérias relacionadas com o setor;
- g) Recolher, tratar e divulgar informações ou quaisquer elementos de interesse para a atividade, junto dos associados;
- h) Estudar e propor ações e medidas que contribuam para a formação, aperfeiçoamento e valorização sócio profissional dos associados e seus trabalhadores;
- i) Conceber apoio técnico e administrativo aos associados, nomeadamente jurídico;
- j) Manter relações e cooperar com outras associações, regionais, nacionais ou internacionais de classe mantendo um adequado intercâmbio;
- k) Negociar e outorgar, convenções coletivas de trabalho, acordos, contratos e protocolos nos termos da lei e dos presentes estatutos;
- l) Prosseguir quaisquer outros fins permitidos por lei e que sejam de interesse para o sector que representa.

Registado em 29 de janeiro de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 141 do livro n.º 2.

**ACILIS - Associação de Comércio, Indústria e Serviços da Região de Leiria que passa a denominar-se ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2018, foi publicada a alteração de estatutos da ACILIS - Associação de Comércio, Indústria Serviços e Turismo da Região de Leiria, com inexactidão, pelo que assim se retifica:

ACILIS - Associação de Comércio, Indústria e Serviços da Região de Leiria que passa a denominar-se ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria .

A alteração de estatutos 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 I

### Denominação, duração, sede e objeto

#### Artigo 1.º

##### Constituição e duração

1- É constituída uma associação patronal de empresários comerciais, industriais e de serviços, com duração ilimitada e que se regerá pela lei, pelos presentes estatutos e regulamento interno, denominada ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria de ora em diante designada por associação.

## 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 gerência administrativa da associação compete 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 possível, 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;

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

## II - DIREÇÃO

### **Associação Comercial do Distrito de Viseu - ACDV - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de março de 2016 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente: Gualter Jorge Lopes Mirandez.

Firma representada: Bugiangália, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente: João António Ferreira Esteves.

Firma representada: Vismec - Inst. Electromecânicas, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente: Manuel Pinto de Oliveira.

Firma representada: Lubridão, SA.

Vice-presidente: Maria Elvira Oliveira Soares.

Firma representada: Restaurante Mesa da Sé, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente: Luis Carlos Araújo Correia.

Firma representada: Casa das Matrículas de Viseu, L.<sup>da</sup>

Suplentes:

Vice-presidente: João Carlos de Almeida Oliveira Antunes.

Firma representada: Foto Batalha, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente: Maria de Lurdes Lopes Correia e Silva.

Firma representada: Insinuante Moda, L.<sup>da</sup>

### **Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de dezembro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Firma MCT - Moagem de Cereais Tradicional, Soc. Unip. L.<sup>da</sup>, representada pela senhora Dina Maria Mendes Costa.

Tesoureiro - Firma Abílio Caetano Paulino & Filhos, L.<sup>da</sup>, representada pelo senhor Fernando Emanuel Saraiva Paulino.

Secretários:

Firma Farinhas Firmos, Moagem de Cereais, L.<sup>da</sup>, repre-

sentada pela senhora Carla Maria Cunha Firmo.

Firma Pitorro - Moagem de Cereais, SA, representada pelo senhor António Miguel Pitorro Guedes.

NaturalFeeling, L.<sup>da</sup>, representada pela senhora Helena Clotilde Resende Balseiro.

### **APARD - Associação Portuguesa de Suplementos Alimentares - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de janeiro de 2017 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Pedro Lôbo do Vale, em representação da Sup. Rocha, SA.

Vice-presidente - Ricardo Leite, em representação da Dietmed, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - Paulo Campos, em representação da F. J. Campos, L.<sup>da</sup>

### **Associação Empresarial do Concelho de Matosinhos - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de dezembro de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente:

Firma: F. Sá Pereira, L.<sup>da</sup>

Representada por Fernando Fernandes de Sá Pereira.

Tesoureiro:

Firma: Liquidez - Gestão, Consultadoria, L.<sup>da</sup>

Representada por Rui Paulo Leal Neto Pires.

Vogal:

Firma: Barbosa & Guimarães, L.<sup>da</sup>

Representada por José António Vidal Afonso Barbosa.

Vogal:

Firma: Angelina & Rocha, L.<sup>da</sup>

Representada por Nuno Miguel Almeida da Rocha.

Vogal:

Firma: Machado Rodrigues & Rocha, L.<sup>da</sup>

Representada por José da Silva Rodrigues Moreira.

Suplentes:

Firma: M. F. Marques Santos Com. Máquinas Ferramentas, SA.

Representada por Alfredo José Moreira dos Santos.

Firma: José Lopes & Maria Júlia, L.<sup>da</sup>

Representada por José de Carvalho Lopes.

Firma: Talho Caçador de Matosinhos, L.<sup>da</sup>

Representada por Fernando Resende da Silva.

Firma: Papelaria Vilar, L.<sup>da</sup>

Representada por Aníbal Marques Rodrigues.

Firma: D. Labarento - Decoração, L.<sup>da</sup>

Representada por Maria de Lurdes Lopes Pereira da Costa.

### **Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão - ACICF - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de abril de 2016 para o mandato de três anos.

Presidente - Carlos Manuel Faia São Martinho Gomes,

em representação da empresa, José S. Martinho Gomes & Filhos, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente para a indústria e agricultura - João Manuel Dias Matos Ferreira, em representação da empresa, DF Transportes, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente para o comércio e serviços - Óscar Ribeiro Martins, em representação da empresa, Óscar Ribeiro Martins.

Diretor efectivo - Daniel dos Reis Amarelo, em representação da empresa, DAMAR - Produtora de Queijos, L.<sup>da</sup>

Diretor efectivo - Sérgio Manuel Verissimo de Carvalho, em representação da empresa, ALLERT - Sistemas de Segurança, L.<sup>da</sup>

Diretor efectivo - Manuel Malícia da Trindade, em representação da empresa, Manuel Malícia da Trindade.

Diretor efectivo - Carlos José Tavares Dias, em representação da empresa, CX - Metais da Beira Interior, L.<sup>da</sup>

Diretor efectivo - Hugo Miguel Fazenda Albino, em representação da empresa, Miminhas da Natureza, L.<sup>da</sup>

Diretor efectivo - Elsa Rute de Matos Catarino Belo, em representação da empresa, Elsa Rute Matos Catarino Belo.

Diretor efectivo - Ana Cristina Veiga Almiro e Castro, em representação da empresa, Cristina Almiro e Castro - Farmácia Unipessoal, L.<sup>da</sup>

Diretor efectivo - Jean Paulo Gil Barroca, em representação da empresa, Bag Consulting, L.<sup>da</sup>

Diretor suplente - José Filipe Duarte Gonçalves, em representação da empresa, GTA - Gestão e Turismo de Alpedrinha.

Diretor suplente - João Baptista Pontes Meireles Pinto, em representação da empresa, João Baptista Pontes Meireles Pinto.

## **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

### **I - ESTATUTOS**

#### **Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Constituição**

Estatutos aprovados em 9 de janeiro de 2019.

##### **Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e inter-

venção democrática na vida da empresa», após o respectivo Preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista ... tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno». Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e

mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

## CAPÍTULO I

### Objecto e âmbito

#### Artigo 1.º

##### Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores da Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.<sup>da</sup>

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O colectivo dos trabalhadores da Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.<sup>da</sup> é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

#### Artigo 2.º

##### Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores da Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.<sup>da</sup> orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

#### Artigo 3.º

##### Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

#### SECÇÃO I

##### Plenário

#### Artigo 4.º

##### Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 5.º

##### Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 9.º

##### Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea b) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

## Artigo 10.º

### Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

## Artigo 11.º

### Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é directo e secreto nas votações referentes a:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;  
b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;

c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

c) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

## SUBSECÇÃO I

### Disposições gerais

## Artigo 12.º

### Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou outras.

## Artigo 14.º

### Competência

1- Compete à CT, designadamente:

a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

c) Exercer o controlo de gestão na empresa;

d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

## Artigo 15.º

### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamen-



te na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

#### Artigo 16.º

##### Relações com as organizações sindicais

A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

#### Artigo 17.º

##### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

## Artigo 20.º

### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento colectivo;
- n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

## Artigo 21.º

### Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

## Artigo 22.º

### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

## Artigo 23.º

### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

## Artigo 24.º

### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

### SUBSECÇÃO III

#### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

##### Artigo 25.º

###### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

##### Artigo 26.º

###### Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

##### Artigo 27.º

###### Ação no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

##### Artigo 28.º

###### Afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado

para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

##### Artigo 29.º

###### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

##### Artigo 30.º

###### Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

##### Artigo 31.º

###### Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

##### Artigo 32.º

###### Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito retribuição.

##### Artigo 33.º

###### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

##### Artigo 34.º

###### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 35.º

##### Protecção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

### SUBSECÇÃO IV

#### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 37.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

#### Artigo 38.º

##### Composição

1- A CT é composta por três membros efectivos e dois membros suplentes.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

#### Artigo 39.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de dois anos.

#### Artigo 40.º

##### Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

#### Artigo 41.º

##### Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

#### Artigo 42.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efectividade de funções.

#### Artigo 43.º

##### Coordenação e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 44.º

##### Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

## Artigo 45.º

### Financiamento

- 1- Constituem receitas da CT:
- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
  - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
  - c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

## SUBSECÇÃO V

### Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

## Artigo 46.º

### Princípio geral

- 1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.
- 2- A actividade das SUBCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

## Artigo 47.º

### Mandato

- 1- A duração do mandato das SUBCT é de dois anos, devendo coincidir com o da CT.
- 2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respectiva CT.
- 3- Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

## Artigo 48.º

### Composição

As SUBCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

## SUBSECÇÃO VI

### Comissões coordenadoras

## Artigo 49.º

### Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

## Artigo 50.º

### Adesão

- A CT adere às seguintes comissões coordenadoras:
- a) Comissão coordenadora das CT do sector de actividade.
  - b) Comissão coordenadora da região de Setúbal (CIS).

## CAPÍTULO III

### Processo eleitoral

## Artigo 51.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

## Artigo 52.º

### Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é directo e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- 3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 53.º

### Comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:
  - a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;
  - b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;
  - c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.
- 2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.
- 3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.
- 4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.
- 5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.
- 6- A CE deliberará validamente desde que estejam presen-



tes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

#### Artigo 54.º

##### **Caderno eleitoral**

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 55.º

##### **Convocatória da eleição**

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

#### Artigo 56.º

##### **Quem pode convocar o acto eleitoral**

O acto eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 57.º

##### **Candidaturas**

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da SUBCT 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da

data para o acto eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### **Rejeição de candidaturas**

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### **Aceitação das candidaturas**

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### **Campanha eleitoral**

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 61.º

##### **Local e horário da votação**

1- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 62.º

##### Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho.

#### Artigo 63.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas SUBCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 64.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

#### Artigo 65.º

##### Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

#### Artigo 66.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 67.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 68.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lava a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 69.º

##### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das SUBCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as SUBCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 70.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 71.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 72.º

##### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

1- À eleição e destituição das SUBCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

#### Artigo 73.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

### CAPÍTULO IV

### Disposições finais

#### Artigo 74.º

##### Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Setúbal ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respectiva.

#### Artigo 75.º

##### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Sines, 29 de outubro de 2018.

Registado em 25 de janeiro de 2019, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 35 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### **Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 9 de janeiro de 2019 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

António Miguel da Silva Dias.  
Bruno Manuel da Silva Seixo.  
Luís Manuel Tavares Ribeiro.

Suplentes:

Bruno Miguel Caiado Metrogos.  
Nuno Miguel Vilhena Beijinha.

Registado em 25 de janeiro de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 36 do livro n.º 2.

### **Sonafi - Sociedade Nacional de Fundação Injectada, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da Sonafi - Sociedade Nacional de Fundação Injetada, SA, eleitos em 4 de janeiro de 2019 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Vitor Ricardo Nogueira Soares Cardoso.

Graça Anjos Gonçalves Silva.  
Vitor Manuel Pereira Ferreira.

Suplentes:

Marco Isolino Silva Pereira.

Registado em 22 de janeiro de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 35 do livro n.º 2.

### **Amnistia Internacional - Portugal - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 19 de dezembro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Ângela Raquel Costa Ferreira.  
Paulo Jorge Fontes Domingues.

Suplentes:

Ana Filipa Farias Fonseca.  
Maria Irene Jesus Rodrigues.

Registado em 22 de janeiro de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 35 do livro n.º 2.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã - Convocatória**

Nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacio-

nal dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de janeiro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Associação Humanitária dos Bombe-

ros Voluntários da Covilhã.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 17 de maio de 2019, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Nome da empresa: Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã.

Morada: Rua Dr. Júlio Maria da Costa, 6200-130 Covilhã».

### **Carvalho & Mota, L.<sup>da</sup> - 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 pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de janeiro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Carvalho & Mota, L.<sup>da</sup>:

«Nos termos e para os efeitos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, os trabalhadores abaixo assinados, informam V. Ex.<sup>as</sup>, que vão levar a eleição para o representante dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST), no dia 18 de abril de 2019.

Identificação da empresa: Carvalho & Mota, L.<sup>da</sup>

Morada: Zona Industrial de Constantim, lotes 1 e 2, 5000-082 Vila Real».

*(Seguem as assinaturas de 12 trabalhadores.)*

### **GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, 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 17 de janeiro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, para informar que no dia 24 de abril de 2019 será realizada na empresa abaixo identi-

cada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro.

Empresa: GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA.

Morada: Aguada de Cima».

*(Seguem as assinaturas de 26 trabalhadores.)*

### **NOVADELTA - Comércio e Indústria de Cafés, L.<sup>da</sup> - 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 pelos trabalhadores, 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 17 de janeiro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa NOVADELTA - Comércio e Indústria de Cafés, L.<sup>da</sup>:

«Nos termos do disposto no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunica-se a eleição dos representantes dos trabalhadores para segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa NOVADELTA - Comércio e Indústria de Cafés, L.<sup>da</sup> o ato eleitoral decorrerá no dia 17 de abril de 2019 nas instalações fabris sitas na Herdade das Argamassas, 7370-171 Campo Maior, entre as 10 e as 17 horas».

*(Seguem as assinaturas de 103 trabalhadores.)*

### **Porcelanas da Costa Verde, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, 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 21 de janeiro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Porcelanas da Costa Verde, SA.

«Nos termos do número 3 do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, os trabalhadores informam que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores na área de segurança e saúde no trabalho na empresa Porcelanas da Costa Verde SA, com sede na zona industrial de Vagos, 3844-909 Vagos, com 365 trabalhadores, que se realizará nos dias 10, 11 e 12 de abril de 2019».

*(Seguem as assinaturas de 75 trabalhadores.)*



### **Vishay Electrónica Portugal, L.<sup>da</sup> - 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 pelos trabalhadores, 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 janeiro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Vishay Electrónica Portugal, L.<sup>da</sup>

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedên-

cia exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, para informar que no dia 5 de junho de 2019, será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Empresa: Vishay Electrónica Portugal, L.<sup>da</sup>

Morada: Rua Magalhães Lima n.º 275, 4760-363 Calendário, Vila Nova de Famalicão».

(*Seguem as assinaturas de 84 trabalhadores.*)

## **II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **Cargill II - Nutrição Animal, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Cargill II - Nutrição Animal, SA, realizada no dia 20 de dezembro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2018.

Efetivos:

Vítor Manuel Mendes Marques.

Avelino da Silva Henriques.

Suplentes:

Pedro Alexandre Marques Redondo Correia.

Francisco Egídio da Costa Marques.

Registado em 18 de janeiro de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 4, a fl. 136 do livro n.º 1.