



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- FIMA OLÁ - Produtos Alimentares, SA - Autorização de laboração contínua	957
- Borgstena Textile Portugal, Unipessoal L. ^{da} - Autorização de laboração contínua	958
- Alva Confecções, SA - Autorização de laboração contínua	958

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos)	959
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE	960

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado	961
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras	979

- Acordo coletivo entre a Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Revisão global	981
- Acordo de empresa entre a Parques Tejo - Parqueamento de Oeiras, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO	1008
- Acordo de empresa entre a Universidade de Aveiro e o Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC) e outros	1020
- Acordo de empresa entre a Universidade de Aveiro e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE	1022
- Acordo de empresa entre a Universidade de Aveiro e o Sindicato Nacional do Ensino Superior (Associação Sindical de Docentes e Investigadores) - SNESup	1024
- Acordo de empresa entre a Associação para o Jardim de Infância «O Baloíço» e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	1026
- Acordo de empresa entre a FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L. ^{da} e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e out. ^{ra} e texto consolidado	1049
- Acordo de empresa entre a POLO - Produtos Ópticos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outra e texto consolidado	1068
- Acordo de empresa entre a Escala de Vila Franca - Sociedade Gestora do Estabelecimento, SA e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro - Integração em níveis de qualificação	1086
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Retificação	1086
- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados - Constituição da comissão paritária	1087

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS) - Alteração	1089
- Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano - STTM - Alteração	1090
- SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energias e Águas de Portugal que passa a designar-se SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal - Alteração	1091

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve - Eleição	1103
- SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal - Substituição	1103

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação das Termas de Portugal - Alteração	1104
- NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Alteração	1104
- Confederação do Turismo Português (CTP) que passa a denominar-se Confederação do Turismo de Portugal (CTP) - Alteração	1108

II – Direção:

- NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Eleição	1108
- Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros - Eleição	1108
- Associação Portuguesa de Casinos - Eleição	1108

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- ATEP - Amkor Technology Portugal, SA - Constituição	1109
- About The Future - Empresa Produtora de Papel, SA (ATF) - Alteração	1118

II – Eleições:

- ATEP - Amkor Technology Portugal, SA - Eleição	1118
--	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Borgstena Textile Portugal, Unipessoal L. ^{da} - Convocatória	1119
- Gres Panaria Portugal, SA - Convocatória	1119
- Plasmag - Produção de Embalagens, L. ^{da} - Convocatória	1119
- Europa&c Embalagem, SA - Convocatória	1119
- Câmara Municipal de Aljustrel - Convocatória	1120
- Câmara Municipal de Beja - Convocatória	1120
- Câmara Municipal de Serpa - Convocatória	1120
- Printer Portuguesa - Indústria Gráfica, SA - Convocatória	1120
- Confetil, SA - Retificação	1121

II – Eleição de representantes:

- Arestalfer, SA - Eleição	1121
----------------------------------	------

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

FIMA OLÁ - Produtos Alimentares, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «FIMA OLÁ - Produtos Alimentares, SA», NIF 500116270, com sede no Largo do Monterroio Mascarenhas, 1, 1099-081 Lisboa, freguesia de Campolide, concelho de Lisboa, distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito em Marinhas de D. Pedro, 2690-361 Santa Iria da Azoia, freguesia de Santa Iria de Azoia, concelho de Loures, distrito de Lisboa, nas linhas de produção Big Drum, Hoyer e WCB.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da Indústria Química, outorgado pela APEQ/FETESE e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2007, e subsequentes revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, e entre outras, nomeadamente, por estar previsto um aumento extraordinário de produção para a empresa de cerca de 20 % do volume anual, não podendo este acréscimo de produção ser realizado apenas com o regime de 3 turnos rotativos nessas linhas de produção. Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- A comissão de trabalhadores emitiu parecer favorável à realização do trabalho em regime de laboração contínua;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, Ministério da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, de 18 de agosto, do Ministro da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «FIMA OLÁ - Produtos Alimentares, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado em Marinhas de D. Pedro, 2690-361 Santa Iria da Azoia, freguesia de Santa Iria de Azoia, concelho de Loures, distrito de Lisboa.

11 de abril de 2018 - A Secretária de Estado da Indústria, Ana Teresa Cunha de Pinho Tavares Lehmann - O Secretário de Estado do Emprego, Miguel Filipe Pardal Cabrita.

Borgstena Textile Portugal, Unipessoal L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa «Borgstena Textile Portugal, Unipessoal L.^{da}», com sede na EN 234 ao Km 87,7, Chão do Pisco, em 3521-909 Nelas, com NIF 502 355 409 e NISS 20004377002 requereu, nos termos e para os efeitos do disposto do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento sito em Nelas, mais concretamente na secção de extrusão.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector económico do têxtil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem económica e de estratégia comercial, invocando a necessidade de, face ao facto a empresa pretender reduzir a sua dependência de fornecedores externos de fio decidiu apostar internamente na criação e desenvolvimento desta secção face a projetos atuais e objetivos futuros. Por conseguinte, e dadas as atuais solicitações dos seus clientes e face a volumes de produção cada vez maiores e com características cada vez mais exigentes e após várias análises internas verificou-se que só colocando a secção de extrusão a laborar em contínuo se conseguirá ter capacidade de resposta aos aumentos de volumes que estão a ser propostos.

Acrescentou que a paragem da maquinaria traria enormes prejuízos à requerente.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Na ausência de comissão de trabalhadores ou comissão sindical na empresa foram juntas as declarações individuais de concordância dos trabalhadores envolvidos;
- 3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, Ministério da Economia;
- 5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, de 18 de agosto, do Ministro da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3

do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Borgstena Textile Portugal, Unipessoal L.^{da}» a laborar continuamente nas respetivas instalações sitas na EN 234 ao Km 87,7, Chão do Pisco, em 3521-909 Nelas.

11 de abril de 2018 - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Cunha de Pinho Tavares Lehmann* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Parda Cabrita*.

Alva Confeções, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Alva Confeções, SA», NIF 500510326, com sede no Bairro de São Carlos, Rua do Mercado, freguesia Algueirão-Mem Martins, concelho de Sintra e distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no lugar da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o setor da indústria de vestuário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2015 e alterações subsequentes.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem económica e tecnológica, invocando que os meios tecnológicos existentes na área de produção, nomeadamente na secção de corte, estão subaproveitados em cerca de 30 %, com o horário semanal existente de segunda a sexta-feira, prejudicando o avultado investimento realizado nos equipamentos existentes naquela secção. O sistema produtivo não consegue dar resposta às encomendas dos clientes, que registam um acréscimo de 40 %, pondo em causa a continuidade no crescente acompanhamento do sector. Acresce, ainda, verificar-se um acréscimo significativo nos custos de transporte, em virtude de se recorrer frequentemente aos transportes urgentes, por força dos atrasos verificados na produção.

Entende, por conseguinte, a empresa que apenas poderá rentabilizar eficazmente os equipamentos subaproveitados e reduzir os custos de logística e transporte com o recurso ao regime de laboração pretendido.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, serão os mesmos contratados para o efeito.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- O parecer das delegadas sindicais é de cariz favorável;
- 3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, Ministério da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, de 18 de agosto, do Ministro da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6

do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Alva Confecções, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado no Bairro de São Carlos, na Rua do Mercado, freguesia Algueirão-Mem Martins, concelho de Sintra e distrito de Lisboa.

11 de abril de 2018 - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Cunha de Pinho Tavares Lehmann* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Parda Cabrita*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2018, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores do setor da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

Foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a*) a *e*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de

2017. Segundo o apuramento dos Quadros de Pessoal (anexo A do Relatório Único) de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 142 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 27,5 % homens e 72,5 % mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 89 TCO (62,7 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 53 TCO (37,3 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 24,5 % são homens e 75,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão social o estudo indica uma redução no leque salarial e ligeira diminuição das desigualdades entre 2017 e 2018.

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

Considerando que a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), a APHORT - As-

sociação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, a ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte celebraram convenções coletivas com âmbito sectorial parcialmente coincidente, concretamente no fabrico de confeitaria e que a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal opôs-se às extensões anteriores, a presente portaria exclui do seu âmbito de aplicação os empregadores filiados naquelas associações de empregadores e os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela referida federação sindical.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 5, de 13 de março de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo em vigor entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho entre empregadores filiados na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), na APHORT - Associação Portu-

sa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte, e trabalhadores ao seu serviço.

3- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2018.

9 de abril de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego,
Miguel Filipe Pardal Cabrita.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2018, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja, correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidos por convenção coletiva específica e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

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

Considerando que o contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2017 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 não permite realizar o estudo comparativo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. No entanto, atendendo a que as convenções antecedentes foram objeto de extensão e

que o número de empresas e trabalhadores abrangidos pela alteração da convenção coletiva indiciam a sua relevância no setor de atividade, a sua 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.

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.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 4, de 8 de março de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

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

tros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março 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 curtumes e ofícios correlativos, como seja, correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2018.

4 de abril de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego,
Miguel Filipe Pardal Cabrita.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado

O CCT para a Indústria de Moagens de Trigo, Milho e Centeio publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2015, e no n.º 11, de 22 de março de 2017, é revisto da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se a todo o território continental e obriga, por um lado, as empresas de moagem de trigo, milho e centeio representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange um universo de 18 empresas, num total de 220 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1-
2- A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

CAPÍTULO VII

Da retribuição

Cláusula 66.^a

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,30 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, sem prejuízo de subsídios ou condições mais favoráveis existentes.

ANEXO II

Retribuição certa mínima

Grupo	Categoria profissional	Retribuições mínimas mensais (€)
I	Moleiro Analista	670 (a)
II	Ajudante de moleiro Oficial electricista Motorista Serralheiro mecânico Primeiro-escriturário	650
III	Encarregado de secção Fiel de armazém Vendedor Segundo-escriturário	620
IV	Ajudante de motorista/distribuidor Condutor de máquinas Ensacador-pesador	605 (b)
V	Auxiliar de laboração Empregado de balcão Guarda ou porteiro Preparador de laboratório Estagiário	595
VI	Empacotador Servente de limpeza	585
VII	Aprendiz	580

(a) Nas empresas com menos de 5 trabalhadores, aos trabalhadores com a categoria profissional de «moleiro» que não exerçam funções de chefia, será atribuída a retribuição mensal de 610 €.

(b) O ajudante de motorista/distribuidor, quando proceda à condução de veículo ligeiro terá um acréscimo salarial de 10 %.

Lisboa, 22 de fevereiro de 2018.

Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio:

Carlos Manuel Gonçalves, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura,

Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se a todo o território continental e obriga, por um lado, as empresas de moagem de trigo, milho e centeio representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange um universo de 18 empresas, num total de 220 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente contrato entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período mínimo de 1 ano.

2- A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

Cláusula 3.^a

Revisão

1- O pedido de revisão será apresentado, por escrito, à outra parte até 60 dias antes do termo da vigência, acompanhada da proposta de revisão.

2- A parte que recebe a proposta de revisão tem um período de 30 dias para responder, aceitando ou contrapondo.

3- As negociações iniciar-se-ão no prazo de 8 dias contados da recepção da contraproposta, pelo período fixado em protocolo, a negociar entre as partes.

4- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

CAPÍTULO II

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

SECÇÃO I

Do exercício da actividade sindical

Cláusula 4.^a

Princípio geral

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

Cláusula 5.^a

Direito à actividade sindical

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

2- A constituição, número, designação e destituição dos delegados e das comissões sindicais de empresa serão reguladas nos termos dos estatutos sindicais.

SECÇÃO II

Nomeação, competência e garantias

Cláusula 6.^a

Comunicação à empresa

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, indicando os nomes dos respectivos membros por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comissões sindicais.

2- Igual procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 7.^a

Conceitos fundamentais

Para efeito deste capítulo, entende-se por:

Dirigentes sindicais - os elementos dos corpos gerentes do sindicato e ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações, bem como quaisquer outras associações de carácter sindical.

Comissão sindical de empresa - um órgão do sindicato na empresa, sendo constituído pelos delegados sindicais.

Delegados sindicais - os representantes do sindicato na empresa, que ou são eleitos pelos trabalhadores que constituem as comissões sindicais de empresa ou, não existindo estas, são designados individualmente pelo sindicato.

Cláusula 8.^a

Competência das comissões sindicais de empresa

1- As comissões sindicais de empresa têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

e) Vedar o acesso à chefia de indivíduos justificadamente considerados indesejáveis pela maioria dos trabalhadores da secção respectiva, ouvidos estes;

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

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

2- A comissão sindical de empresa, sempre que o julgue conveniente, pode recorrer à ajuda de técnicos estaduais da confiança do sindicato para o concreto exercício dos poderes que lhe estão conferidos.

3- Nos casos que incidam sobre contabilidade da empresa, a presença do técnico mencionado no número anterior é obrigatória.

Cláusula 9.^a

Garantia dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições da Segurança Social têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimentos profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- O delegado sindical não pode ser transferido do local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo sindicato, salvo havendo acordo do trabalhador.

3- Os delegados sindicais têm o direito de distribuir e de afixar no interior da empresa, e em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores.

Cláusula 10.^a

Crédito de horas

1- Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de 6 dias por mês para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

2- Os demais trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito de 10 horas por mês, sem que possam, por esse motivo, ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

3- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

4- Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Segurança Social poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectuado para todos os efeitos, à excepção de remuneração.

5- Para o exercício dos direitos conferidos nos números

anteriores deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, das datas e do número de dias necessários, ou, em caso de urgência, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificar.

A urgência presume-se relativamente aos dirigentes sindicais.

Cláusula 11.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

a) Por à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical de empresa;

b) Por à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 80 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa, ou nas suas proximidades, que seja apropriada ao exercício das suas funções;

c) Reconhecer o direito aos delegados sindicais de afixar no interior da empresa textos, comunicações ou informações relacionadas com os interesses dos trabalhadores;

d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais e comissões sindicais, por si ou por associados credenciados, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 12.^a

Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas, de ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Generalidades

Cláusula 13.^a

Princípio geral

1- Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

a) Ter a idade mínima de 16 anos;

b) Possuir as habilitações mínimas legais.

2- No acto de admissão, as empresas obrigam-se a dar conhecimento, por escrito, ao trabalhador, da categoria e ordenado que lhe são atribuídos e ainda sempre que este seja alterado. Caso não o faça, cabe à empresa a prova da categoria que diz ter atribuído ao trabalhador.

3- Sempre que uma empresa admita um trabalhador com a categoria que vinha já possuindo noutras empresas do mesmo ramo, ser-lhe-á garantido o direito à antiguidade nela já

adquirido, desde que o trabalhador de conhecimento prévio, por escrito, no acto de admissão, de que estava empregado, da sua categorias e antiguidade.

Cláusula 14.^a

Condições de admissão

1- As entidades patronais têm liberdade no recrutamento do pessoal, sem prejuízo das condições estabelecidas neste contrato.

2- Na admissão de trabalhadores, as entidades patronais darão preferência, em igualdade de circunstâncias, aos profissionais da mesma categoria inscritos no registo de desempregados do sindicato outorgante.

3- Para o efeito do número anterior, as empresas, sempre que desejem admitir pessoal, devem comunicar essa intenção ao sindicato, com antecedência de 8 dias em relação à data da admissão, salvo os casos de manifesta urgência de admissão, em que aquele prazo será de 48 horas.

Cláusula 15.^a

Readmissão

1- O despedimento por iniciativa do trabalhador, com ou sem justa causa, não poderá constituir, só por si, obstáculo a uma possível readmissão deste trabalhador.

2- A denúncia ou rescisão do contrato não implicará, para efeito de eventual readmissão, perda de antiguidade adquirida pelo trabalhador até à data da denúncia ou rescisão.

3- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado diploma, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço, salvo actuação dolosa por parte do trabalhador.

Cláusula 16.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por um período de 30 dias de trabalho efectivo.

2- A antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

3- Não haverá período experimental quando a empresa e o trabalhador o mencionarem por escrito no momento da admissão, e ainda no caso do número 3 da cláusula 13.^a

Cláusula 17.^a

Admissão para efeito de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2- No caso e o trabalhador substituto continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu,

deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão, mantendo-se a categoria e retribuição.

3- Uma cópia do contrato de substituição deverá, obrigatoriamente, ser enviada ao sindicato.

Cláusula 18.^a

Definição funcional de categorias

1- As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

2- A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de harmonia com as funções por eles efectivamente desempenhadas e as regras e definições estabelecidas neste contrato, tendo em vista o maior aproveitamento das aptidões e preparação dos trabalhadores e o aperfeiçoamento profissional a que têm direito, e ainda segundo o princípio: «para igual trabalho, igual salário».

3- Sempre que, pela complexidade das funções habitualmente exercidas pelo trabalhador, haja dúvidas sobre qual das duas ou mais categorias deve atribuir-se, optar-se-á pela que for melhor remunerada.

Cláusula 19.^a

Novas categorias

1- Sempre que não seja possível enquadrar em alguma das profissões definidas no anexo I as funções de um trabalhador, deverá ser criada uma comissão paritária do sindicato e da associação patronal outorgante para se pronunciarem, tendo em vista a criação de novas categorias profissionais.

2- A comissão prevista no número anterior deverá ser nomeada no prazo máximo de 10 dias após qualquer interessado, por intermédio das suas associações, ter apresentado à parte contrária um pedido para criação de novas categorias profissionais ou reclassificação.

3- No exercício da competência que lhe é atribuída pelo número 1, deverá essa comissão determinar a equiparação da situação em apreço a algumas das profissões ou categorias já existentes para efeitos de retribuição mínima.

4- As novas profissões e categorias, suas retribuições, definições e atribuições consideram-se parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

SECÇÃO II

Aprendizagem

Cláusula 20.^a

Princípio geral

1- São aprendizes os trabalhadores entre os 16 e 18 anos que, no mesmo tempo que trabalham, adquirem conhecimentos e prática necessários ao desempenho das funções atribuídas à respectiva categoria profissional.

2- A entidade patronal obriga-se a facultar aos aprendizes uma formação prática e teórica específica em centros de formação profissional apropriados, quando existem na região.

3- A categoria de aprendiz será permitida nas categorias profissionais de condutor de máquinas e empacotador.

Cláusula 21.^a

Promoções

1- Os aprendizes serão promovidos às respectivas categorias profissionais ao fim de 1 ano ou logo que completem 18 anos de idade.

2- Os estagiários serão promovidos a segundos escriturários ao fim de 1 ano.

3- Os segundos escriturários serão promovidos a primeiros escriturários ao fim de 3 anos.

Cláusula 22.^a

Certificado de aprendizagem

Quando cessar o contrato de trabalho com um aprendiz, ser-lhe-á sempre passado pela entidade patronal um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui, com a indicação da categorias ou categorias em que se verificou.

SECÇÃO III

Quadro de Pessoal

Cláusula 23.^a

Quadros de Pessoal

As entidades patronais obrigam-se a enviar às entidades previstas na lei e dentro dos prazos nela estabelecidos os mapas do Quadro de Pessoal devidamente preenchidos, bem como aos sindicatos e associação patronal.

Cláusula 24.^a

Princípios do preenchimento de vagas por promoção interna

1- Sendo necessário preencher uma vaga, criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos seus empregados permanentes das categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

2- Para este efeito será sempre ouvida a comissão sindical de empresa ou o delegado sindical e, na sua falta, o sindicato outorgante.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 25.^a

Deveres da entidade patronal

1- São deveres da entidade patronal:

a) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade, higiene e iluminação dos locais de trabalho e observar

os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

b) Tratar com respeito os seus colaboradores e sempre que tiver de lhe fazer alguma observação ou admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Permitir aos trabalhadores, nas condições estabelecidas neste contrato, a frequência de cursos de formação cultural ou profissional e de especialização;

d) Facilitar o exercício de cargos de organismos sindicais ou instituições da Segurança Social, nos termos da lei e deste contrato;

e) Aceitar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato colectivo de trabalho, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste contrato colectivo de trabalho, quando lhe sejam pedidos;

f) Exigir dos trabalhadores com funções de chefia a maior correcção no tratamento dos seus subordinados;

g) Enviar ao sindicato o produto das quotizações sindicais, em numerário, em cheque ou vale de correio, até ao dia 15 do mês seguinte, acompanhado dos mapas de quotização, devendo para o efeito o trabalhador declarar por escrito a autorização da respectiva dedução na retribuição;

h) Cumprir integralmente as disposições deste contrato colectivo de trabalho e as leis de trabalho vigentes;

i) Facultar a consulta do cadastro individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite.

2- Conjuntamente com o mapa de quotização, as empresas ficam obrigadas, desde que do facto tenham conhecimento, a comunicar ao sindicato outorgante a nova residência dos trabalhadores já inscritos ou inscritos pela primeira vez.

Cláusula 26.^a

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

a) Executar com eficiência e assiduidade os deveres inerentes à sua categoria profissional, nomeadamente demonstrando interesse pela inovação dos métodos de trabalho;

b) Tratar com respeito a entidade patronal e os superiores hierárquicos, cumprindo as ordens e directrizes emitidas dentro dos limites dos poderes de direcção definidos neste contrato colectivo de trabalho e na lei, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e garantias;

c) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições do presente contrato colectivo de trabalho e da lei;

d) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;

e) Tratar com respeito todas as pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

f) Não divulgar informações referentes a métodos lícitos de organização de produção e comercialização, nem exercer, directa ou indirectamente, actividade concorrente com a da empresa, salvo autorização expressa desta. Fica salvaguardado o direito do trabalhador ao controlo da produção e a todas as actividades inerentes a uma aturada vigilância sobre actos

de eventual sabotagem económica;

g) Zelar pelo estado e conservação da ferramenta e do material que lhe estiver confiado;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;

i) Cumprir integralmente as disposições deste contrato colectivo de trabalho e as leis de trabalho vigentes.

Cláusula 27.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

a) Impedir, por qualquer forma, que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou criar-lhe mau ambiente de trabalho por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente as condições de trabalho, dele e dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição do trabalho por qualquer forma, directa ou indirectamente, sem prejuízo do número 3 desta cláusula e dos casos previstos neste contrato colectivo de trabalho;

d) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas seguintes;

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

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

h) Restringir a alguns trabalhadores o uso de serviços por ela criados;

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

j) Obrigar a trabalhadora, durante o período da gravidez e até 3 meses após o parto, a desempenhar tarefas que obriquem a longa permanência de pé ou de outras posições incómodas ou que impliquem grande esforço físico, trepidação, transporte ou contactos com substâncias tóxicas, devendo ser transferida, a seu pedido, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado e sem prejuízo da remuneração.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador direito de o rescindir, cabendo-lhe a indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a 3 meses.

3- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no número 1 desta cláusula, salvo quanto ao disposto nas alíneas c) e d) do número 1 e se tiver havido prévia homologação da delegação do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, com a concordância do trabalhador e do sindicato, por escrito.

SECÇÃO II

Transferência do local de trabalho

Cláusula 28.^a

Princípio geral

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata de retribuição.

Cláusula 29.^a

Transferências colectivas por mudança total ou parcial do estabelecimento

1- A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, por motivo de total ou parcial mudança do estabelecimento onde aquela presta serviço, a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, em documento de onde constem as condições e termos dessa transferência.

2- O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 108.^a, no mínimo de 6 meses, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

4- A faculdade de rescisão referida no número 2 mantém-se durante os 4 meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível, à data em que deu o seu acordo.

Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5- Em caso de transferência do local de trabalho, a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros, como também suportará o aumento do custo de renda da habitação, que será pago em recibo separado.

6- O referido nos números anteriores não abrange o caso de transferência de instalação motivada por imposição oficial.

Cláusula 30.^a

Transferência individuais

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

2- A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita nos termos dos números 1, *in fine*, e 5 da cláusula anterior.

3- O trabalhador pode rescindir o contrato durante os 4 meses subsequentes e receber a indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção, no mínimo de 6 meses, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

SECÇÃO III

Deslocações

Cláusula 32.^a

Princípio geral

São deslocações em serviço os movimentos para fora das localidades onde o trabalhador preste, normalmente, serviço por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou acidental.

Cláusula 33.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho.

Cláusula 34.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições que se tornarem necessárias, sempre que a deslocação se inicie ou mantenha fora do período normal de trabalho;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 64.^a

Cláusula 35.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e a regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 36.^a

Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1- São da conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados e vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2- A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da Segurança Social e sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 37.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1- As grandes deslocações no Continente dão aos trabalhadores direitos:

- a) À retribuição que auferiram no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração por deslocação correspondente a 5 €/dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a 4 dias úteis por cada período de 30 dias consecutivos de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- e) A deslocação do cônjuge e dos filhos menores para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte e alojamento adequado, desde que a deslocação se prolongue por mais de 3 meses, não se verificando, neste caso, o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);
- f) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 64.^a

2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3- Para efeito desta cláusula só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo de trajecto e espera, durante a viagem, fora do período normal de trabalho.

Cláusula 38.^a

Seguros nas grandes deslocações

1- O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra os riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais num valor equivalente a 10 anos da sua retribuição anual, calculado na base da retribuição auferida nos últimos 12 meses que antecederam a deslocação, com limite máximo de 75 000 €.

2- Os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de risco de viagem no valor de 150 000 €.

Cláusula 39.^a

Período de inactividade

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 40.^a

Férias dos trabalhadores deslocados

1- Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias normais, bem como das férias suplementares previstas nesta secção.

2- À retribuição e subsídios devidos será acrescido o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquele ultrapassar o montante máximo do custo da viagem de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

3- Os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias e ou de licença suplementar.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Regime de trabalho

Cláusula 41.^a

Princípio geral

A todos os profissionais é garantido o trabalho a tempo completo.

Cláusula 42.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1- As empresas terão, sempre que possível, de garantir trabalho aos trabalhadores com incapacidades parcial temporária ou permanente, quer esta derive da idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2- No caso de não ser possível o referido no número 1 e a empresa não pretenda a continuação do contrato de trabalho, fica obrigada a pagar-lhe uma pensão complementar do subsídio que o trabalhador receba de qualquer instituição até ao montante do ordenado que lhe competir à data do acidente e até à idade da reforma.

3- Será permitida à entidade patronal a reclassificação dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com acordo do sindicato, ouvido o trabalhador interessado.

4- A pensão será reduzida relativamente às empresas de manifesta debilidade económica, com acordo do sindicato, ouvido o trabalhador interessado.

Cláusula 43.^a

Condições especiais

As empresas são obrigadas a fornecer ferramentas aos profissionais privativos das oficinas e um fato de trabalho por ano a todos os profissionais, ficando estes como depositários deles. Porém, os auxiliares de laboração (cargas e descargas), terão direito até 2 fatos anuais.

Cláusula 44.^a

Formas de trabalho proibido

Não é permitido o trabalho de empreitada, à peça ou por tarefa.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 45.^a

Princípio geral

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como intervalos de descanso.

Cláusula 46.^a

Fixação do horário de trabalho

1- Dentro dos limites decorrentes do presente contrato compete à entidade patronal fixar o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

2- É proibida a isenção do horário de trabalho, excepto para as categorias de moleiro nas indústrias de moagem, em que poderá ser concedida, ouvido o trabalhador, a comissão sindical e o sindicato.

3- As comissões sindicais de empresa constituídas ou o sindicato outorgante devem, obrigatoriamente, pronunciar-se sobre o que se refere ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

SECÇÃO III

Duração do trabalho

Cláusula 47.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal do pessoal é de 40 horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2- A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder 8 horas.

Cláusula 48.^a

Interrupção do período normal de trabalho

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2- Na parte média de cada um dos períodos referidos no número anterior os trabalhadores têm direito a uma pausa de 10 minutos, desde que não afecte o normal funcionamento do serviço.

3- Mediante o parecer favorável dos trabalhadores, através das comissões sindicais de empresa ou dos delegados sindicais, poderá ser reduzido ou dispensado o intervalo de descanso, mas somente quando tal se mostre manifestamente favorável aos interesses dos trabalhadores.

Cláusula 49.^a

Início da laboração e tolerâncias

1- A hora adoptada em todos os centros fabris é a oficial,

e por ela se regularão as entradas, saídas e os intervalos de descanso dos trabalhadores.

2- O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.

3- Haverá uma tolerância diária até 15 minutos, no máximo de 60 minutos mensais, para os trabalhadores que se tenham atrasado, justificadamente, no início de cada um dos períodos de laboração.

4- Ao trabalhador que, excepcionalmente, não marque o cartão de controlo de entrada ou saída não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração, desde que se comprove a sua presença no trabalho às horas exigidas.

Cláusula 50.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que o período normal de laboração se inicie antes das 7 e termine depois das 20 horas, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos diferentes, fixos ou rotativos.

2- As empresas podem utilizar horários de trabalho em regime de turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções.

3- A duração de trabalho de cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

Cláusula 51.^a

Laboração em turnos

As empresas ou as suas secções que laborem em 2 turnos têm de observar o seguinte regime:

a) O trabalho não pode iniciar-se antes das 6 horas, não podendo a laboração efectiva exceder 18 horas;

b) O primeiro turno não pode iniciar a sua laboração antes das 6 horas de segunda-feira.

Cláusula 52.^a

Turnos rotativos

1- Entende-se trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

2- Os trabalhadores por turnos rotativos terão direito a uma interrupção de meia hora por dia no horário normal de trabalho, para efeito de refeição ou de descanso, sem prejuízo da continuidade da laboração.

3- Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

4- As escalas de turno deverão ser fixadas com uma semana de antecedência, no mínimo.

Cláusula 53.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o trabalho compreendido entre as 20 horas e as 8 horas, salvo quando o trabalho se inicie às 7 horas.

2- Os menores de 18 anos admitidos após a entrada em vigor deste contrato só poderão trabalhar entre as 6 e as 22 horas.

Cláusula 54.^a

Trabalho suplementar

1- . Considera-se trabalho suplementar o período de trabalho prestado fora do período normal, nos termos da cláusula 47.^a (período normal).

2- A prestação de trabalho suplementar não é obrigatória, salvo nos casos de força maior e da recepção das matérias-primas, ouvida a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato.

Cláusula 55.^a

Limites à prestação do trabalho suplementar

1- Ao trabalhador é vedado fazer mais que 2 horas de trabalho suplementar diário e 200 horas anuais, salvo quando se tratar de recepção de matérias-primas, em que este limite poderá ser ultrapassado, mediante prévio acordo da comissão sindical ou delegado sindical, ou na falta destes, do sindicato.

2- O trabalho suplementar fica sujeito às condições prescritas na cláusula anterior e ainda:

a) Ter sido anunciado ao trabalhador com a antecedência de 24 horas e este ter dado o seu acordo, salvo casos de manifestação urgência;

b) Ser concedido o período de descanso de 15 minutos, sem perda de retribuição, após o trabalhador haver completado 5 horas de trabalho consecutivo;

c) Ser garantido pela entidade patronal o transporte do trabalhador para a sua residência, desde que este o exija, por estar impedido de utilizar um transporte normal, quando o trabalho extraordinário se inicie ou termine entre as 20 e as 7 horas e a residência do trabalhador fique a 3 ou mais quilómetros do local de trabalho.

3- É proibido prestar trabalho suplementar sempre que o trabalhador labore em regime de turnos, salvo situações específicas, completamente anormais ou imprevistas.

Cláusula 56.^a

Trabalho suplementar no período da refeição

1- Quando, em virtude da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador ficar impedido de tomar as suas refeições nos locais e condições habituais, terá direito ao pagamento destas, a expensas da entidade patronal.

2- Consideram-se períodos de refeição os seguintes:

- Das 0 às 2 horas;
- Das 7 às 9 horas;
- Das 12 às 14 horas;
- Das 19 às 21 horas.

CAPÍTULO VI

Regulamentos internos

Cláusula 57.^a

Princípios gerais

1- Dentro dos limites decorrentes deste contrato colectivo

de trabalho e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar nos termos em que deve ser prestado trabalho.

2- As empresas poderão elaborar regulamentos internos, de onde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, conforme o estipulado neste contrato.

3- Os regulamentos internos carecem de prévia aprovação da comissão sindical ou do sindicato e depois de obtida a concordância da maioria dos trabalhadores da empresa.

4- Uma cópia do regulamento interno, uma vez aprovado, será enviada ao sindicato.

5- As empresas deverão dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam, a todo o tempo, tornar deles inteiro conhecimento.

Cláusula 58.^a

Matérias a regulamentar

São matérias de regulamentação obrigatória, nos termos da cláusula anterior:

- a) Admissão;
- b) Organização de trabalho na empresa;
- c) Horários que se pratiquem;
- d) Regras a observar no trabalho;
- e) Regimes especiais de retribuição;
- f) Medidas tendentes a melhorar a produtividade;
- g) Estabelecimento das condições na compra de refeições, fardas, batas de trabalho ou tecidos, quando fornecidos pela empresa;
- h) Regime de aprendizagem;
- i) Questões de interesse no desenvolvimento das boas relações humanas dentro da empresa;
- j) Regime de faltas e sua justificação;
- k) Organização dos serviços de higiene e segurança;
- l) Penalidades;
- m) Assistência médica;
- n) Trâmites do processo disciplinar.

CAPÍTULO VII

Da retribuição

Cláusula 59.^a

Princípio geral

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato colectivo de trabalho e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho, nomeadamente suplementos e subsídios.

2- As remunerações mínimas mensais, a que todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, são as constantes do anexo II.

3- Para calcular salário utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

Cláusula 60.^a

Remuneração durante a substituição

1- Sempre que o trabalhador substitua efectivamente outro que auferia remuneração mais elevada tem direito, enquanto durar essa substituição, à diferença entre o seu salário e o auferido pelo trabalhador substituído, que será processada em recibo separado, desde que essa substituição dure, pelo menos, um dia.

2- O estipulado no número anterior aplica-se ainda aos aprendizes que substituam qualquer trabalhador ausente.

3- Verificada a permanência do trabalhador nas funções do trabalhador substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo na categoria, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 90 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses, salvo nos casos de doença e acidente de trabalho, em que aquele prazo será de 180 dias.

4- O trabalhador substituto só poderá deixar as funções do substituído quando este regresse ao desempenho das suas funções.

Cláusula 61.^a

Pagamento das retribuições

1- O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de trabalho do período a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário, nos termos do presente contrato colectivo de trabalho.

2- A entidade patronal garantirá a todo o trabalhador a remuneração completa do mês, salvo os casos previstos neste contrato.

3- Em caso de interrupção de trabalho, alheio à vontade dos trabalhadores, é-lhes sempre devida a remuneração enquanto estes se mantiverem nos seus locais de trabalho.

4- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são remunerados ao mês.

Cláusula 62.^a

Documento a entregar ao trabalhador

1- No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador um documento de onde conste a designação da empresa, o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição no sindicato e na Segurança Social, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário e nocturno, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber e outros subsídios.

2- A entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, independentemente da entrega do documento previsto no número anterior, ouvido este.

Cláusula 63.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno, tal como é definido no número 1 da cláusula 53.^a, é remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

Cláusula 64.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será pago:

a) Com o aumento de 100 % sobre a remuneração/hora nos dias normais de trabalho;

b) Com 150 % em dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados obrigatórios, para além da remuneração prevista da cláusula 69.^a

2- O disposto na alínea b) do número anterior não se aplicará em casos complementares anormais ou imprevistos devidamente reconhecidos pela comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, pelo sindicato.

Cláusula 65.^a

13.º mês

1- Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um 13.º mês, correspondente a 1 mês de retribuição, nos termos da cláusula 59.^a

2- O 13.º mês será pago até ao dia 15 do mês de dezembro e sobre o mesmo devem incidir todos os descontos legais.

3- Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o 13.º mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 66.^a

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,30 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, sem prejuízo de subsídios ou condições mais favoráveis existentes.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 67.^a

Princípio geral

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar, salvo o previsto no número 1 da cláusula seguinte.

Cláusula 68.^a

Descanso semanal e trabalho por turnos

1- Nas empresas ou secções que trabalhem em regime de laboração contínua os trabalhadores têm direito a 2 dias de descanso consecutivo após 7 dias de trabalho.

2- As entidades patronais deverão fazer coincidir periodicamente com o domingo um dos dias de descanso semanal a que se refere o número anterior.

3- Nas empresas ou secções que não laborem ao domingo, o regime de 3 turnos rotativos poderá, eventualmente, exceder as 40 horas semanais, desde que cada trabalhador não ultrapasse, em média, 40 horas de trabalho por semana no conjunto das 3 rotações. O estabelecimento de horários especiais deste tipo deverá merecer o acordo da comissão sindical ou do delegado sindical ou, na falta destes, do sindicato.

Cláusula 69.^a

Trabalho nos dias de descanso semanal

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar será pago pelo triplo da retribuição normal. Exceptuam-se os casos de reparações urgentes, que serão pagos conforme estipulado na lei. Para efeito deste número, a remuneração diária é 1/30 da remuneração mensal.

2- O trabalhador que prestar serviço em dia de descanso semanal terá direito a descansar durante 2 dias na semana seguinte.

3- As entidades patronais devem possuir um registo de horas de trabalho prestado nos dias referidos no número anterior.

Cláusula 70.^a

Feriados

1- São considerados de descanso obrigatório, com direito a remuneração normal, os seguintes dias:

– Feriados concedidos pela entidade patronal:

1 de janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa ou Segunda-Feira de Páscoa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

10 de junho;

Corpo de Deus;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro;

Feriado municipal.

2- O feriado municipal poderá ser substituído por outro do concelho vizinho, desde que a maioria dos trabalhadores o prefira.

3- É expressamente vedado à entidade patronal compensar com trabalho suplementar os feriados previstos no número 1.

4- Entende-se por remuneração normal a que o trabalhador auferia se estivesse efectivamente ao serviço.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 71.^a

Aquisição do direito a férias

1- O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito a férias, bem como o direito ao respectivo subsídio, vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente ao ano de admissão.

3- Porém, o disposto no número anterior é excepcionando, nos termos e pelas condições seguintes:

a) Os trabalhadores, no ano de admissão, terão direito após 6 meses completos de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até ao limite de 20 dias úteis e subsídio correspondente;

b) Os trabalhadores que gozarem férias nas condições da alínea a) escolherão, de acordo com a entidade patronal, a época das mesmas e, na falta de acordo, cabe ao trabalhador a fixação do seu início.

Cláusula 72.^a

Período de férias e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito, em cada ano civil, a um período normal de férias, remuneradas correspondente a 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

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

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

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

3- A retribuição dos trabalhadores durante as férias, bem como o respectivo subsídio de igual montante, não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e será paga até 5 dias antes do seu início.

4- A entidade patronal que não efectuar o pagamento das férias e respectivo subsídio nos termos do número anterior será obrigada a pagar uma indemnização, a título de prejuízos sofridos, que nunca será inferior ao dobro do subsídio de férias a que o trabalhador tiver direito, salvo caso fortuito ou de força maior devidamente comprovado pela comissão sindical ou delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato.

Cláusula 73.^a

Fixação da época de férias

1- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, o trabalhador terá direito a marcar um período correspondente a metade do total dos dias de férias.

rias e a entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato, marcará o restante período.

3- O mapa de férias, com indicação do início e termo do período 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.

4- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá, obrigatoriamente, ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente, desde que o solicitem.

5- A elaboração do mapa de férias compete à entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato.

6- Nos casos previstos no número 2 desta cláusula, a época de férias tem de ser firmada entre 1 de maio e 30 de setembro.

Cláusula 74.^a

Encerramento total ou parcial para férias

1- As entidades patronais podem encerrar todas ou algumas das secções da empresa para efeito de férias.

2- Contudo, tal facto nunca poderá significar ou justificar redução dos períodos de férias previstos neste contrato.

3- Salvo as disposições em contrário constantes deste contrato, os períodos de encerramento serão comunicadas aos trabalhadores, à comissão sindical de empresa e ou delegado sindical e ao sindicato até 30 de abril, e serão fixados obrigatoriamente entre 1 de julho e 31 de agosto.

4- O trabalhador que durante o encerramento da empresa não tenha, parcial ou totalmente, direito a férias, terá direito à remuneração do período excedente, se não for necessário ao serviço.

Cláusula 75.^a

Proibição de interrupção de férias; interrupção

1- É vedada à entidade patronal a possibilidade de interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar.

2- As férias deverão ser gozadas seguidamente.

3- Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 76.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse a exercer cumulativamente.

Cláusula 77.^a

Doença no período de férias

1- As férias não podem coincidir com períodos de ausência de serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

2- Sempre que um período de doença devidamente com-

provada pelos serviços médicos da Segurança Social coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

3- Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início da doença, bem como o seu termo possível, a ser posteriormente confirmado.

4- Se, porém, as férias estiverem fixadas e o trabalhador adoece antes de elas iniciarem, ou no seu gozo, mantendo-se doente até 31 de dezembro do ano em que deviam ser gozadas, podem as férias ser gozadas no ano seguinte até ao fim de março.

5- Sempre que o trabalhador, nos termos do número anterior, se mantenha impossibilitado de gozar férias até 31 de março, perdendo embora o direito ao gozo, terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, bem como o respectivo subsídio.

6- Nos casos previstos no número 2, cabe à entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes com o sindicato a marcação de novo período de férias.

Cláusula 78.^a

Acumulação de férias

As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de 1 ou mais anos, salvo o caso previsto no número 4 da cláusula anterior.

Cláusula 79.^a

Serviço militar

1- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias e respectivo subsídio, tendo em atenção as seguintes regras:

a) Sendo conhecida a data da incorporação, a entidade patronal deve conceder a esses trabalhadores as férias e respectivo subsídio, vencidas no decurso desse ano;

b) Ocorrendo a incorporação sem prévio conhecimento por parte da entidade patronal, esta fica obrigada a pagar a esses trabalhadores a remuneração respeitante às férias, incluindo o subsídio de férias.

2- Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar durante todo o ano civil não têm direito a férias remuneradas nem a subsídio nesse ano.

3- Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar têm direito a férias remuneradas e ao respectivo subsídio no ano civil em que retomarem as suas funções, qualquer que seja a altura do ano em que regressem, como se tivessem estado sempre ao serviço da entidade patronal.

Cláusula 80.^a

Violação do direito a férias

1- A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou respectivo subsídio, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao tra-

balhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou o triplo do respectivo subsídio.

2- A indemnização referida no número 1 desta cláusula não é acumulável com a prevista no número 4 da cláusula 72.^a

Cláusula 81.^a

Cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho, seja a que título ou motivo for, quer a responsabilidade da cessação seja do trabalhador ou da entidade patronal, esta pagará ao trabalhador:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação, mesmo que este coincida com o ano da admissão.

2- O disposto no número anterior aplica-se ainda aos casos de cessação do contrato motivados por reforma, invalidez, velhice ou morte do trabalhador.

3- No caso de morte, cabe à família com quem o trabalhador coabite receber as prestações vencidas.

4- O período de férias não gozado, por motivo de cessação do contrato, conta-se sempre para efeito de antiguidade.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 82.^a

Definição de faltas

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

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho, à execução das ausências que forem havidas como períodos de tolerância de ponto.

3- São irrelevantes as ausências parciais que não excedam 2 horas por mês, quando previamente autorizadas ou devidamente justificadas.

4- As faltas justificadas não prejudicam qualquer direito dos trabalhadores.

5- Para efeitos de desconto das faltas, quanto à retribuição, aplica-se o disposto no número 3 da cláusula 59.^a

Cláusula 83.^a

Faltas justificadas

1- Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Durante 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;

c) Durante 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha lateral;

d) Por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

e) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;

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

h) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

i) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) Que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 84.^a

Comunicação do motivo de falta

O trabalhador informará a entidade patronal, com a maior antecedência possível, dos dias em que tenciona não comparecer ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, providenciará para que a ocorrência da falta e o respectivo motivo sejam levados ao conhecimento daquela no prazo de 48 horas, salvo casos de manifesta urgência ou de situação imprevisível.

Cláusula 85.^a

Justificação de faltas

1- As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, no prazo máximo de 8 dias, acompanhado da decisão da entidade patronal.

2- Findo o prazo referido no número anterior e perante a ausência de qualquer resposta da entidade patronal, a falta considera-se, para todos os efeitos, justificada.

3- A entidade patronal pode exigir prova da veracidade dos factos alegados no número 1 da cláusula 83.^a, salvo os constantes da alínea h).

4- A alegação de falsos motivos como justificação de falta ao trabalho, devidamente apreciada pela entidade patronal conjuntamente com a comissão sindical ou delegação sindical e com o sindicato, dará lugar a infracção disciplinar.

Cláusula 86.^a

Consequência das faltas não justificadas

As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição, antiguidade do trabalhador, férias e subsídio de férias, nos termos da lei, podendo constituir infracção disciplinar quando reiteradas.

Cláusula 87.^a

Desconto de retribuição

1- As faltas justificadas não podem ser descontadas nas férias e subsídios de férias.

2- O 13.º mês não poderá de forma alguma ser reduzido, salvo o disposto no número 3 da cláusula 65.^a

CAPÍTULO IX

Protecção na parentalidade e trabalhadores estudantes

Cláusula 88.^a

Protecção na parentalidade

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os direitos previstos na lei sobre maternidade, paternidade e parentalidade.

Cláusula 89.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino reconhecido oficialmente deixarão o trabalho até 2 horas antes do seu termo, nos dias em que tenham aulas, sem perda de remuneração, sempre que a comissão sindical ou o delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, conjuntamente com a entidade patronal, julguem da sua necessidade.

2- Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras equivalentes nos estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração;

b) Terão direito até 10 dias, consecutivos ou não, para preparação dos exames ou outras provas, com perda de remuneração;

c) Poderão gozar férias interpoladamente sempre que o requirem;

d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo do trabalhador de aproveitar estas para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3- A entidade patronal poderá exigir em cada período escolar documento comprovativo da frequência e assiduidade e, anualmente, do aproveitamento escolar.

4- A falta da apresentação dos documentos indicados no

número anterior ou a verificação de falta de assiduidade às aulas determinarão a imediata perda dos benefícios concedidos, sempre que a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato assim o entenderem.

Estas regalias cessam ainda no caso de os trabalhadores-estudantes não obterem aproveitamento escolar em 2 anos seguidos ou interpolados. O aproveitamento avalia-se e função da matrícula escolar.

Cláusula 90.^a

Desconto de retribuição

1- As faltas justificadas não podem ser descontadas nas férias e subsídios de férias.

2- O 13.º mês não poderá de forma alguma ser reduzido, salvo o disposto no número 3 da cláusula 65.^a

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 91.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 92.^a

Infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consiste em acção, quer em omissão, doloso ou gravemente culposos, que viola os específicos deveres decorrentes deste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 93.^a

Exercício da acção disciplinar

1- A infracção disciplinar prescreve ao fim de 10 meses a contar do momento em que foi cometida.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 20 dias subsequentes àquele em que a infracção foi conhecida.

Cláusula 94.^a

Suspensão do trabalhador

1- Após ser decidida a abertura do processo disciplinar, pode a empresa suspender, sem perda de direitos, a presença do trabalhador até à conclusão do processo, se esta se mostrar comprovadamente inconveniente.

2- O sindicato e a comissão sindical de empresa e ou delegado sindical serão avisados, por escrito, da suspensão, no prazo máximo de 48 horas, bem como dos factos por que o trabalhador vem acusado.

Cláusula 95.^a

Tramitação do processo disciplinar

1- O processo de inquérito deve iniciar-se com uma carta registada com aviso de recepção dirigida ao trabalhador, informando-o concretamente dos factos que deram origem ao processo; pode ainda ser utilizado o processo de notificação pessoal com a assinatura do próprio na presença de duas testemunhas, que deverão ser delegados sindicais, se os houver.

2- No processo deve constar a queixa ou a participação que a ele deu origem, indicando-se, desde logo, as testemunhas a inquirir.

3- Após a inquirição das testemunhas de acusação e do próprio arguido, com recurso a possíveis acareações, será deduzida por escrito nota de culpa, se a ela houver lugar, indicando concreta e especificamente os factos que se imputam ao arguido, iniciando-se então o processo disciplinar e facultando-se a consulta do processo ao arguido durante o prazo concedido para a defesa.

4- Não pode posteriormente ser alegado o objecto de processo a factos estranhos não averiguados no decurso do mesmo.

5- Se pela instrução do processo se concluir pela inexistência de um ilícito disciplinar, será este considerado de inquérito e arquivado.

6- Todo o processo de 1 a 4 será cumprido no prazo máximo de 15 dias úteis, improrrogáveis.

7- Após a recepção da nota de culpa, deverá o arguido organizar a sua defesa em 15 dias úteis, indicando logo todos os meios de prova e solicitando todas as diligências que achar convenientes a bem da sua defesa.

8- O número máximo de testemunhas a ouvir, quer pela acusação, quer pela defesa, é de dez.

9- A inquirição das testemunhas de defesa, bem como a realização das demais diligências de prova requeridas por esta, devem ser realizadas dentro de 10 dias úteis.

10- Concluída a defesa, deverá ser dada pelo instrutor do processo informação final no prazo de 8 dias.

11- A administração da empresa, antes de encerrar o processo ou de dar conhecimento da sanção a aplicar, ouvirá a comissão sindical de empresa e o sindicato sobre a informação final apresentada, para o que facultará cópia do processo.

12- A comissão sindical de empresa e o sindicato deverão responder no prazo de 10 dias úteis.

13- A administração da empresa proferirá a decisão da sanção a aplicar no prazo de 5 dias úteis, contados desde a data da recepção dos pareceres referidos no número anterior, ou, se estes não forem enviados dentro do respectivo prazo, nos termos deste.

14- Da decisão da entidade patronal, tomada naquele prazo, será dado conhecimento, por escrito, ao sindicato e à comissão sindical de empresa.

15- A prorrogação dos prazos acima referidos depende do acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ouvida a comissão sindical de empresa.

Cláusula 96.^a

Garantias de defesa

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do arguido em processo disciplinar, instaurado exclusivamente para apurar da sua responsabilidade, salvo o caso de simples admoestação verbal.

2- Na tramitação do processo disciplinar é requisito essencial a participação de elementos da comissão sindical de empresa ou do sindicato na inquirição das testemunhas, quer de acusação ou de defesa, ou de qualquer outro acto em que trabalhadores ou não prestem declarações para o processo.

Cláusula 97.^a

Condição de validade do processo disciplinar

Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar, quando exigido ou sem observância dos requisitos atrás descritos, será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos previstos neste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 98.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho de 1 a 3 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 3 dias, e em cada ano civil, o total de meio mês.

3- Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do número 1 incidirão apenas as contribuições obrigatórias para as instituições da Segurança Social.

Cláusula 99.^a

Proporcionalidade das sanções

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

2- É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

Cláusula 100.^a

Recursos

Da sanção poderá o trabalhador recorrer para a comissão conciliatória e, em última instância, para o tribunal competente, sem prejuízo do recurso normal à comissão sindical de empresa e ao sindicato, nos termos previstos por lei.

Cláusula 101.^a

Exercício ilegítimo do poder disciplinar

Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalho pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar

das empresas ou superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

Cláusula 102.^a

Registo de sanções

1- A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- O sindicato possui competência para fiscalizar o cumprimento do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

I - Princípios gerais

Cláusula 103.^a

Princípio geral

A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

§ único. Estas empresas (dentro do possível), deverão recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de trabalho no que diz respeito a temperatura, humidade e ruído.

Cláusula 104.^a

Reclamações

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio do sindicato, têm o direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

§ único. Sempre que os trabalhadores ou o sindicato requererem a fiscalização, o sindicato deverá destacar um perito para acompanhar o (ou os) representante(s) da entidade fiscalizadora e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e respectivos prazos às entidades patronais.

Cláusula 105.^a

Penalidades

Quando a gravidade do caso o justificar, as entidades fiscalizadoras deverão tomar providências imediatas para eliminar ou prevenir as consequências resultantes do não cumprimento das disposições legais e convencionais aplicáveis, podendo ser determinada a suspensão do trabalho e encerramento dos respectivos locais, no todo ou em parte, ou a selagem de qualquer equipamento, nos termos da lei.

Cláusula 106.^a

Inquérito obrigatório

Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque a morte ou acidente grave de algum trabalhador é obrigatório proceder-se a um inquérito, conduzido conjuntamente pelas entidades fiscalizadoras: Inspeção do Trabalho, Delegação de Saúde, circunscrição industrial e pelo sindicato.

CAPÍTULO XII

II - Riscos especiais

Cláusula 107.^a

Princípio geral

Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização (armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos), dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes (como ácido sulfúrico, ácido clorídrico e ácido fórmico), bases ou álcalis fortes (como a soda cáustica e o carbonato de sódio) e solventes (como benzeno e petróleo).

§ único. Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

Cláusula 108.^a

Armazenagem

É dever das empresas o cumprimento dos seguintes pontos:

1- Armazenamento - a generalidade dos produtos mencionados na cláusula anterior deve ser armazenado em local próprio, bem ventilado, seco e fresco, equipado com exaustor, sendo o pavimento impermeável e dispondo de um sistema preventivo de escoamento de líquidos. É indispensável a montagem de extintores de incêndio.

2- Acondicionamento - os recipientes que contêm os produtos acima referidos, devem, além de etiquetados e cuidadosamente fechados, ser protegidos do calor e de fontes de ignição e experimentados periodicamente.

3- Equipamento - segundo as necessidades de emprego dos referidos produtos, devem ser fornecidos ao pessoal máscaras, botas, aventais, luvas e óculos.

Cláusula 109.^a

Manipulação de produtos

Devem as empresas:

1- Instruir o pessoal destacado para manipular os diferentes produtos sobre os riscos dos mesmos e as medidas de segurança que é obrigado a respeitar.

2- Instalar um sistema de ventilação e respiração de gases e vapores na fonte de emissão dos mesmos.

Cláusula 110.^a

Prevenção e extinção de incêndios

As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho obrigar-se-ão a formar equipas dentro de cada secção ou secções adestradas no uso do material de extinção de incêndios, procedendo a exercícios periódicos. Em cada secção ou secções ser afixadas as normas a utilizar em cada caso.

Cláusula 111.^a

Legislação em vigor

Em tudo o mais referente à regulamentação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho das empresas abrangidas pelo presente contrato são aplicáveis as disposições previstas na lei.

CAPÍTULO XII

Segurança Social

Cláusula 112.^a

Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a Segurança Social respectiva, nos termos prescritos na lei e nas disposições regulamentares aplicáveis.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias

Cláusula 113.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1- Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador diminuição de categoria, de retribuição nem perda de regalias já anteriormente concedidas.

2- Os trabalhadores que beneficiavam de complemento do subsídio de doença consagrado em convenções colectivas de trabalho anteriores, mantêm esse direito.

3- A aplicação deste contrato não impede a realização de acordos mais favoráveis a realizar dentro das empresas.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de moleiro - É o trabalhador que auxilia o moleiro e o substitui nos seus impedimentos.

Ajudante de motorista/distribuidor - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias. Quando possuidor de carta de condução de ligeiros, poderá proceder à condução do veículo.

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

Aprendiz - É o trabalhador que efectua a aprendizagem para a categoria de condutor de máquinas, coadjuvando no desempenho das respectivas tarefas.

Auxiliar de laboração - É o trabalhador que executa os serviços de cargas e descargas e outros não inerentes às demais categorias referidas, embora possa auxiliar esses trabalhadores.

Condutor de máquinas - É o trabalhador que presta o serviço com máquinas de limpeza e de moagem e vigia o seu funcionamento.

Empacotador - É o trabalhador que executa o serviço de empacotamento de farinhas.

Empregado de balcão - É o trabalhador que efectua a venda de produtos e procede ao registo das operações.

Encarregado de secção - É o trabalhador que orienta e chefia o pessoal de determinada secção.

Ensacador-pesador - É o trabalhador que executa os serviços de ensaque e de pesagem, cose e sela os sacos.

Escriturário (1.ª e 2.ª) - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com os procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços os destinatários; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva documentação, procede à expedição de correspondência; prepara e confere documentação de apoio à actividade da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento.

Estagiário - é o trabalhador responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazém, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração, se a houver, de todo o movimento de armazém.

Guarda ou porteiro - É o trabalhador que vela pela defesa das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados, controla as entradas e saídas e efectua os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

Moleiro - É o trabalhador que chefia os serviços de fabrico, regula, vigia e assegura o funcionamento da instalação mecânica de moagem.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, quando se demonstrar indispensável, ajudante de motorista.

Oficial electricista - É o trabalhador que executa montagens de instalações eléctricas para iluminação, força motriz,

sinalização e climatização; realiza a montagem de equipamentos e quadros eléctricos; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas.

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

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que monta e repara vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, podendo eventualmente proceder a soldaduras.

Servente de limpeza - É o trabalhador que executa as tarefas inerentes à limpeza das instalações industriais.

Vendedor - É o trabalhador que promove a venda de mercadorias e solicita encomendas.

ANEXO II

Retribuição certa mínima

Grupo	Categoria profissional	Retribuições mínimas mensais (€)
I	Moleiro Analista	670 (a)
II	Ajudante de moleiro Oficial electricista Motorista Serralheiro mecânico Primeiro-escriurário	650
III	Encarregado de secção Fiel de armazém Vendedor Segundo-escriurário	620
IV	Ajudante de motorista/distribuidor Condutor de máquinas Ensacador-pesador	605 (b)
V	Auxiliar de laboração Empregado de balcão Guarda ou porteiro Preparador de laboratório Estagiário	595
VI	Empacotador Servente de limpeza	585
VII	Aprendiz	580

(c) Nas empresas com menos de 5 trabalhadores, aos trabalhadores com a categoria profissional de «moleiro» que não exerçam funções de chefia, será atribuída a retribuição mensal de 610 €.

(d) O ajudante de motorista/distribuidor, quando proceda à condução de veículo ligeiro terá um acréscimo salarial de 10 %.

Lisboa, 23 de fevereiro de 2018.

Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio:

Carlos Manuel Gonçalves, mandatário.

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

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Declaração

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

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

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

Depositado em 5 de abril de 2018, a fl. 50, do livro n.º 12, com o n.º 49/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, 8 de junho de 2017.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

2- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

3- O número de trabalhadores e escolas abrangidos é de cerca de 520 e de 92, respetivamente.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

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

2- O período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respetivas datas de entrada em vigor.

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

4- A parte destinatária da denúncia deve responder no de-

curso dos 30 dias imediatos, contados a partir da receção daquela.

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

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

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito por cada período de três anos ao serviço na empresa de uma diuturnidade no montante de 30,00 €, que fará parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 45.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 58,00 €.

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

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 46.^a

Refeições

1- Por cada dia de trabalho efetivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 7,50 €.

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

Almoço - 18,00 €;

Jantar - 18,00 €;

Pequeno-almoço - 6,50 €.

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

Cláusula 47.^a

Alojamento e subsídio de deslocação

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

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

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

c) A subsídio de deslocação no montante de 7,50 € e 13,00 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou noturno e no período de descanso semanal, complementar e feriados.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e enquadramentos profissionais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
0	Diretor/a de serviços Técnico examinador	1 349,00
I	Chefe de escritório Diretor de escola	1 028,00
II	Chefe de divisão/departamento /serviços Contabilista Programador Tesoureiro	901,00
III	Chefe de secção Guarda-livros	874,00
IV	Instrutor	874,00
V	Assistente administrativo Secretário(a) de direção	755,00
VI	Caixa Escrutário de 1. ^a Motorista	713,00
VII	Cobrador Escrutário de 2. ^a	652,00
VIII	Telefonista	634,00
IX	Contínuo (mais de 21 anos) Guarda Porteiro	616,00
X	Estagiário do 3.º ano Trabalhador de limpeza	586,00
XI	Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário do 2.º ano	586,00
XII	Estagiário do 1.º ano	582,00
XIII	Paquete de 17 anos	580,00
XIV	Paquete de 16 anos	580,00

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

Lisboa, 3 de abril de 2018.

Pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC:

Dr. Alcino Machado da Cruz, presidente.

Dr. Ricardo Jorge Pina Vieira, secretário.

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

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado em 8 de abril de 2018, a fl. 51, do livro n.º 12, com o n.º 57/2018, 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 Douro Azul - Sociedade Marítimo -Turística, SA e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Revisão global

Revisão global do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2016 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2017.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente ACT aplica-se em todo o território nacional às empresas Douro Azul - Sociedade Marítimo - Turística, SA, Douro Azul Agência de Viagens e Turismo, SA, Priority Dolphin, SA e Roller Town - Transportes Turísticos Citadinos, SA, adiante designadas por empresa(s), e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 61.^a (Adesão individual ao contrato).

2- Este ACT vigora apenas para as empresas outorgantes ou que a ele venham a aderir, com embarcações a operar nos cursos fluviais portugueses em atividades marítimo-turísticas ou com operações turísticas em terra.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais, as cláusulas de expressão pecuniária e a cláusula 61.^a do presente ACT terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do disposto no artigo 478.º, número 1, alínea c) do Código do Trabalho, as tabelas salariais e as cláusulas de expres-

são pecuniária, aqui se incluindo a cláusula 61.^a do presente ACT, produzem efeitos a 1 de março de 2018.

4- A denúncia ou a proposta de revisão parcial do ACT pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente aos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

6- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

7- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

8- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

9- Enquanto este ACT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2, exceto no que diz respeito à cláusula 61.^a do presente ACT, que as partes expressamente estabelecem que não será sujeita a qualquer renovação automática, caducando no final do prazo de 12 meses previsto no número 2.

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

Recrutamento

1- O recrutamento e seleção do pessoal de terra e tripulantes é da competência das empresas que, para o efeito, os recrutarão nos termos legais.

2- Sempre que uma empresa recorra à FESMAR no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, esta compromete-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhe forem apresentados e a emitir a respetiva declaração.

3- O trabalhador começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

Cláusula 5.^a

Contrato de trabalho

1- Todo o trabalhador terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste ACT e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Horário de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
- f) Duração do período experimental;
- g) Data de início do contrato de trabalho;
- h) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2- No ato de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste ACT e regulamentos internos das empresas, caso existam.

Cláusula 6.^a

Lotação das embarcações

A empresa armadora deverá ter um quadro de tripulantes em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações das embarcações.

Cláusula 7.^a

Contrato de trabalho a termo

1- A admissão de trabalhadores nas empresas pode efetuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2- As normas deste ACT 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 nas empresas.

Cláusula 8.^a

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço:

- a) Cargos de administração, gerência ou equivalente;
- b) Cargos de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente;
- c) Secretariado pessoal de titular de qualquer dos cargos previstos nas alíneas anteriores.

2- Podem ainda ser exercidos em comissão de serviço cargos que pressuponham especial relação de confiança em relação aos titulares dos cargos ou funções previstos nas alíneas a) e b) do número anterior.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a celebração e a cessação de contrato de trabalho em comissão de serviço estão sujeitas ao regime enunciado na lei, com a ressalva de a indemnização ser a prevista na cláusula 54.^a

(Indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho) deste ACT.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais XII a VII;
- b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VI a IV;
- c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais III a I.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

CAPÍTULO III

Classificação e carreira profissional

Cláusula 10.^a

Classificação e enquadramento profissional

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este ACT, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste ACT.

3- Para efeitos deste acordo é adotado o enquadramento profissional constante do anexo III.

Cláusula 11.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

2- Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declare por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 12.^a

Funções a bordo

Sempre que necessário, poderá o tripulante desempenhar a bordo função superior à sua categoria, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho em segurança dessa função, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que a empresa disponha de tripulante devidamente habilitado.

Cláusula 13.^a

Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional.

2- Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

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

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente ACT;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador e dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;

g) Responsabilizar-se e zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;

h) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

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

k) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

l) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;

m) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

n) Cumprir e fazer cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste ACT;

o) Informar a empresa, nos termos legais, sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, designadamente a respeito da sua morada, estado civil e composição do seu agregado familiar, de modo a permitir à empresa o seu adequado enquadramento fiscal em matéria de retenção na fonte em IRS; tratando-se de trabalhador estrangeiro, dar informações e apresentar documentação que atestem a licitude da sua entrada e permanência em Portugal.

2- É dever específico dos tripulantes fazer tudo quanto a si couber em defesa da salvaguarda da vida humana, da embarcação, pessoas e bens.

Cláusula 15.^a

Deveres da empresa

1- São deveres das empresas:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente ACT e da lei;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;

c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adote comportamento conforme o disposto na alínea anterior;

d) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;

e) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, facultando-lhe ainda a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, tendo em conta a especificidade da profissão e as condições de prestação de trabalho;

f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente criando, mantendo e dinamizando serviços de formação para os trabalhadores e facilitando-lhe a frequência do ensino oficial, público ou privado, e ações de formação profissional;

g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia 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, cumprindo

com a obrigação de transferir a responsabilidade por acidentes de trabalho para entidade seguradora e ficando responsável por essa responsabilidade caso a mesma não seja totalmente transferida;

j) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste ACT;

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

l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições e datas de início e termo das férias;

m) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;

n) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste ACT;

o) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

p) Responder, por escrito, a qualquer reclamação escrita formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado às empresas:

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 de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador;

e) Baixar a categoria do trabalhador e/ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 18.^a (Local de trabalho) e 19.^a (Transferência de local de trabalho);

g) Ceder trabalhador do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei e/ou neste ACT;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mes-

mo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer ato contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste ACT considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

CAPÍTULO V

Da prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Regulamentação do trabalho

Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente ACT.

Cláusula 18.^a

Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho a instalação ou o conjunto das instalações da empresa situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2- A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste ACT.

3- A atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer embarcação das empresas outorgantes, ou nas quais estas desenvolvam a sua atividade, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

Cláusula 19.^a

Transferência de local de trabalho

1- Com exceção do disposto no número 3 da cláusula anterior, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalha.

2- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 54.^a (Indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho).

3- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

4- Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

5- Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição.

6- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

7- Em caso de transferência de local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

Cláusula 20.^a

Deslocações em serviço

1- Sempre que o trabalhador se desloque do local onde habitualmente presta a sua atividade, por motivo de serviço, ou para embarque/desembarque em serviço, ou desembarque motivado por doença ou de acidente profissional, terá direito ao pagamento das inerentes despesas de transporte, de comunicação, de alimentação e de alojamento, contra entrega dos respetivos documentos comprovativos.

2- Sempre que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo, que serão de valor igual às definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

3- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista no número 1 da cláusula 50.^a (Subsídio de refeição).

4- As empresas garantirão um seguro que cobrirá os riscos de viagem em serviço.

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo de período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste ACT e na lei, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal são:

a) Para os trabalhadores da área de gestão e administrativa (tabela B), trinta e sete horas e trinta minutos de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para os restantes trabalhadores da área marítima, operacional e comercial (tabela A), oito horas diárias e quarenta semanais.

2- As empresas poderão abrir a área comercial aos sábados, devendo o trabalho ser prestado em regime de piquete, não podendo cada trabalhador fazer parte desse piquete mais de uma vez por mês.

3- Nestas circunstâncias, o trabalho pode ser organizado da seguinte forma:

a) Prestação das 37,5 horas semanais entre as 14 horas de segunda-feira e as 13 horas de sábado, com o descanso sema-

nal ao sábado de tarde, domingo e segunda-feira de manhã.

b) Prestação das 37,5 horas semanais de terça-feira a sábado, com o descanso semanal ao domingo e segunda-feira.

4- Se o trabalho não for organizado em regime de piquete, a prestação de trabalho no regime de horários previstos no número anterior carece de acordo escrito do trabalhador.

5- Se, por força do regime de horários previsto nesta cláusula, o trabalhador prestar serviço em seis dias na semana, terá direito a receber mais um subsídio de refeição.

6- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de pelo menos uma hora de descanso, para almoço e/ou jantar.

Cláusula 23.^a

Regime de horário de trabalho

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

a) Horário fixo;

b) Horário variável;

c) Horário adaptado.

2- Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com as normas do presente ACT, nos mapas de horário de trabalho.

3- Entende-se por horário variável aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho enviado à Autoridade para as Condições de Trabalho.

4- Entende-se por horário adaptado aquele cujo período de trabalho diário e semanal pode variar de semana para semana, nos termos da cláusula seguinte, mas que se encontra previamente fixado no mapa de horário de trabalho enviado à Autoridade para as Condições de Trabalho.

5- O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Cláusula 24.^a

Horário adaptado

1- Os períodos máximos de trabalho diário e semanal podem ser calculados em termos médios e modelados dentro de um período de referência de 4 meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as 9 horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 45 horas;

c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as 1,5 horas;

d) Por acordo escrito individual entre a empresa e o trabalhador, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias de descanso ou pela junção ao período de férias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;

e) Qualquer alteração ao horário de trabalho tem de obter

previamente o acordo escrito do trabalhador ou trabalhadores envolvidos;

f) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica.

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

3- O período de intervalo de descanso diário poderá ser diverso do previsto na cláusula 22.^a (Período normal de trabalho), se tal for acordado com os trabalhadores interessados.

4- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal semanal serão pagas como trabalho suplementar.

Cláusula 25.^a

Horário das refeições a bordo

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 26.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos.

2- A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado nos dias úteis para além do horário normal de trabalho.

3- O pagamento da retribuição adicional é devido até um mês depois da isenção terminar, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com a antecedência de dois meses da cessação do regime de isenção.

4- A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste ACT.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 47.^a (Subsídio por isenção de horário de trabalho).

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário, após prévia e expressa determinação da entidade empregadora ou seu representante.

2- O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando, expressamente solicitem a sua dispensa, por motivo atendível, designadamente, com base nos motivos seguintes:

a) Participação na vida sindical;

b) Assistência inadiável ao agregado familiar;

c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

d) Residência distante do local de trabalho com impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

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

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas;

c) Trabalhadores com filhos de idade inferior a doze meses;

d) Trabalhadora que esteja a amamentar, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

e) Menores.

5- Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que a embarcação tiver de efetuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

6- Não se considera trabalho suplementar:

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

b) O trabalho que o comandante ou mestre julgar necessário para a segurança da embarcação e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respetivo diário de navegação;

c) O trabalho ordenado pelo comandante ou mestre com o fim de prestar assistência a outras embarcações ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência.

Cláusula 28.^a

Registo de trabalho a bordo

1- Em conformidade com as normas internas das empresas haverá obrigatoriamente um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além da retribuição base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

2- As partes acordam, atentas as especificidades da atividade das empresas, que estas não têm a obrigação de organizar ou manter registo das horas de início e termo do trabalho relativamente aos trabalhadores que auferam suplemento de embarque e/ou estejam sujeitos ao regime de isenção de horário de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 29.^a

Descanso semanal e feriados

1- Os trabalhadores abrangidos por este ACT e inseridos na tabela B do anexo III (Área de gestão e administrativa) e os inseridos na tabela A que não recebem suplemento de embarque ou suplemento salarial equivalente, têm direito a dois dias de descanso semanal (um obrigatório e um complementar), que serão os que resultarem do seu horário de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 22.^a (Período normal de trabalho). Os trabalhadores inseridos na tabela A do anexo III (Área marítima, operacional e comercial) que recebam suplemento de embarque ou suplemento salarial equivalente, têm direito a um dia de descanso semanal (obrigatório).

2- Os trabalhadores inseridos na tabela A do anexo III com a categoria profissional de motorista e que acompanham os cruzeiros dos navios hotel, têm direito ao descanso semanal mínimo previsto na lei.

3- São também considerados dias de descanso os feriados obrigatórios previstos na lei.

4- São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

- Terça-Feira de Carnaval;
- Feriado municipal da localidade da sede da empresa, o qual pode ser substituído por outro dia com a concordância da entidade patronal e dos trabalhadores;
- 24 de dezembro.

5- O trabalho em dias de descanso semanal e feriados será remunerado de acordo com a cláusula 48.^a (Remuneração do trabalho suplementar) e dará direito a igual número de dias de descanso, os quais serão gozados nos termos previstos nos números 6 e 7 da presente cláusula.

6- Para os trabalhadores inseridos na tabela A que recebem suplemento de embarque, com exceção dos previstos no número 2 da presente cláusula, a empresa organizará, por cada época, pelo menos dois períodos, de duração não inferior a 5 dias, para gozo dos dias de descanso compensatório que cada trabalhador tenha adquirido nos termos do número anterior. Caso o trabalhador, no momento do gozo dos dias de descanso compensatório, tenha direito a menos de 5 dias de descanso, gozará apenas os dias de descanso compensatório a que tenha direito, dentro do período de 5 dias organizado pela empresa.

7- Caso não seja possível gozar todos os dias de descanso compensatório nos termos do número anterior, os dias de descanso compensatório remanescentes serão gozados como acréscimo aos dias de férias.

8- Sempre que possível, a empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos 8 (oito) dias de antecedência relativamente a cada feriado, da necessidade ou não da prestação dos seus serviços.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 30.^a

Direito a férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 25 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 31.^a

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.

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, salvo autorização da empresa.

Cláusula 32.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias.

3- No caso previsto no número anterior, e devido à atividade desenvolvida pelas empresas, estas podem marcar o período de férias dos trabalhadores administrativos e dos tripulantes das embarcações marítimo-turísticas em qualquer altura do ano, designadamente naquela em que se regista menor atividade na área onde o trabalhador presta serviço.

4- Aos trabalhadores das áreas administrativas será no entanto garantido, se eles assim o desejarem, o gozo de 10 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, mas de acordo com um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização dos referidos meses por todos os trabalhadores.

5- As empresas podem ainda encerrar total ou parcialmente quaisquer dos seus locais de trabalho, ou imobilizar as suas embarcações, para gozo de férias dos seus trabalhadores e tripulantes, no período compreendido entre 1 de novembro de um ano e 31 de março do ano seguinte.

6- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade patronal e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7- O mapa de férias definitivo deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 33.^a

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 justificadas razões de serviço, 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 poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

Cláusula 34.^a

Interrupção de férias

1- Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2- O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde poderá ser encontrado.

3- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4- O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

5- Na falta de acordo quanto às novas datas, a entidade patronal marcará os dias de férias não gozados.

Cláusula 35.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- Os trabalhadores contratados a termo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de duração do contrato.

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

3- 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.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 36.^a

Definição de falta

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

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam a duração de um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 37.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas as seguintes:

a) Durante 15 (quinze) dias seguidos, por altura do seu casamento;

b) Até 5 (cinco) dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras;

c) Até 2 (dois) dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados;

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

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 ACT 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.

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

3- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Quando autorizadas ou aprovadas pela empresa com a indicação expressa de perda de retribuição;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da Segurança Social respetivo.

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

d) No caso previsto na alínea i) do número 1, as faltas justificadas conferem, no máximo direito à retribuição relativa a 1/3 do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

4- No caso previsto na alínea e) do número 1, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao porto de recrutamento e ao pagamento de todas as despesas inerentes se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

6- Para os efeitos do número 5 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da empresa ou pelos serviços médico-sociais.

Cláusula 38.^a

Participação e justificação de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de 5 (cinco) dias. Se forem imprevisíveis, logo que possível.

2- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 (dez) dias após a sua apresentação, provas dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-las no prazo de 30 dias após tal notificação.

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

Cláusula 39.^a

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 37.^a (Faltas justificadas).

2- As faltas injustificadas dão direito à empresa a descontar na retribuição a importância correspondente ou, 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 e o pagamento integral do subsídio de férias.

3- O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade.

SECÇÃO IV

Outras situações

Cláusula 40.^a

Licença sem retribuição

1- Podem ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2- O período de licença previsto no número anterior conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

3- É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

Cláusula 41.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, conserva o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, mantendo-se ainda entre as partes todos os direitos e obrigações que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença ou acidente de trabalho, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

3- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 42.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos seus usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho e compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente o IHT e os subsídios de férias e de Natal.

2- Não integram o conceito de retribuição:

a) A remuneração especial por trabalho suplementar;

b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo,

abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;

c) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;

d) As gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados;

e) A participação nos lucros da empresa;

f) O subsídio de refeição e a alimentação;

g) O suplemento de embarque;

h) Os salários de salvação e assistência;

i) As subvenções recebidas por motivo especial da natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo.

3- Para todos os efeitos previstos neste ACT, a retribuição horária e a retribuição diária serão calculadas segundo as seguintes fórmulas:

$$a) \text{ Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

$$b) \text{ Retribuição diária} = \frac{Rm \times 12}{365}$$

em que Rm é o valor de remuneração mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 43.^a

Remuneração mensal

1- A remuneração base mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a fixada no anexo III ao presente ACT.

2- A remuneração mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o trabalhador já auferir na empresa remuneração correspondente a função superior e será constituída pela remuneração base mensal e o subsídio de IHT, sempre que, neste último caso, a ele haja direito.

Cláusula 44.^a

Tempo e forma de pagamento

1- A empresa obriga-se a pagar pontualmente ao trabalhador, até ao último dia útil de cada mês:

a) A remuneração mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;

b) A parte restante da remuneração referente ao mês anterior.

2- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, a empresa obriga-se a pagar ao trabalhador a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação, incluindo as folgas e as partes proporcionais ao tempo trabalhado dos subsídios de férias e de Natal.

3- O pagamento será efetuado, conforme pedido escrito do trabalhador, por uma das formas seguintes:

a) Depósito bancário ou transferência bancária para conta determinada pelo trabalhador;

b) Cheque, em seu nome ou no de quem ele designar.

4- No ato de pagamento será entregue ao trabalhador do-

cumento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

Cláusula 45.^a

Subsídio de férias

1- Anualmente, os trabalhadores adquirem o direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2- No caso de o trabalhador não estar ao serviço da empresa durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

Cláusula 46.^a

Subsídio de Natal

1- Até ao dia 15 de dezembro ou por antecipação conjuntamente com a retribuição do mês de novembro de cada ano, será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal.

2- No caso de início, suspensão ou cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem sempre o direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado nesse ano.

Cláusula 47.^a

Subsídio por isenção de horário de trabalho

1- Em operação, o desempenho das funções de mestre, de maquinista prático, de marinheiro e de diretor de cruzeiro, será sempre efetuada em regime de isenção de horário de trabalho, pelo que estes trabalhadores têm direito a um subsídio não inferior a 30 % da sua retribuição base mensal.

2- Os trabalhadores integrados nos outros níveis do enquadramento profissional que, em contrato individual de trabalho, acordem com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT, terão também direito a um subsídio não inferior a 30 % da sua remuneração base mensal.

Cláusula 48.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) para os dias normais de trabalho - 75 %;

b) para os dias de descanso semanal e feriados - 100 %.

2- Podem, no contrato individual de trabalho, a empresa e o trabalhador acordar esquemas de retribuição diferentes do referido no número 1, mas respeitando sempre as condições mínimas previstas neste acordo.

Cláusula 49.^a

Suplemento de embarque

1- Em substituição do pagamento do trabalho suplementar, as empresas podem optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando em operação, um suplemento especial de embarque.

2- O suplemento de embarque englobará a remuneração de todas as horas de trabalho que venham a ser prestadas fora

do horário de trabalho, incluindo em dias de descanso e feriados, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada pelo trabalhador.

3- O suplemento de embarque terá um valor variável consoante o tipo de operação e número de horas suplementares previstas para o exercício da atividade, mas não poderá ser inferior a 15 % da retribuição base mensal do trabalhador, no caso das embarcações diárias, e a 30 % daquela retribuição, no caso dos barcos hotel.

4- Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático e o diretor de cruzeiro de todas as embarcações, quando no desempenho da respetiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, pelo que receberão, a título de compensação por todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de outros subsídios, um complemento salarial no valor de 15 % ou 30 % da retribuição base mensal, consoante prestem serviço nos barcos diários ou nos barcos hotel.

5- Os trabalhadores que exercem as funções de vigia terão direito a um suplemento salarial correspondente a um mínimo de 30 % da sua retribuição base mensal, o qual cobrirá a retribuição de todas as horas de trabalho suplementar eventualmente efetuadas e engloba já a retribuição adicional eventualmente devida por trabalho noturno.

6- Os trabalhadores que exercem funções de motorista têm direito a um suplemento salarial correspondente a um mínimo de 20 % da sua retribuição base mensal, o qual cobrirá a retribuição de todas as horas de trabalho suplementar eventualmente efetuadas. Se, nos termos do número 2 da cláusula 29.^a (Descanso semanal e feriados), tiverem apenas direito ao descanso semanal mínimo previsto na lei, o suplemento salarial será, no mínimo, de 25 %.

7- Os trabalhadores cujo horário de trabalho normal inclua pelo menos três horas em período noturno (entendendo-se como tal o que vai das 22 horas de um dia até às 7 horas do dia seguinte) têm direito a um adicional de mais 10 % nos suplementos previstos nesta cláusula.

Cláusula 50.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores das áreas de gestão, administrativa e comercial têm direito a um subsídio de refeição no valor de 6,75 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, podendo a empresa livremente optar por pagar o subsídio de refeição de forma pecuniária ou através de *tickets* ou cartões de refeição.

2- Têm também direito ao subsídio de refeição previsto no número anterior os trabalhadores das áreas marítima e operacional, sempre que não beneficiem de refeição a bordo, ou ao pagamento das respetivas refeições nos termos previstos na cláusula seguinte.

3- Para efeitos de aplicação dos números anteriores o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

4- Nos casos em que a empresa forneça refeição completa

ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 51.^a

Alimentação a bordo em operação ou estaleiro

1- A alimentação a bordo, quando em operação ou em estaleiro, é igual para todos os tripulantes e é fornecida na embarcação em conformidade com as disposições legais.

2- Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

Pequeno almoço	3,25 €;
Almoço e jantar	9,35 €;
Ceia	3,25 €.

3- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8 horas, às 12 horas, às 19 horas ou às 0 horas, não têm direito ao fornecimento ou pagamento, respetivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4- O direito a alimentação a bordo, ou respetivo pagamento, é apenas devido por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sem prejuízo do disposto no número anterior.

5- Sempre que, por razões imperativas do serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição à hora mais próxima possível daquele período.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 53.^a

Modalidades de cessação do contrato

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Denúncia 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.

Cláusula 54.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Rescisão com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento coletivo.

2- Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2012 a indemnização será a correspondente a 20 dias de retribuição por cada ano de antiguidade, ou a correspondente proporção no caso de ano incompleto, não havendo lugar ao mínimo de 3 meses de retribuição.

3- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto nos números anteriores.

4- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a 1,5 dias de retribuição por cada mês de duração do vínculo.

Cláusula 55.^a

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 56.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste ACT.

2- O poder disciplinar é exercido pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 57.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este ACT são as seguintes:

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

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder quinze dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 58.^a

Infração disciplinar, procedimento e prescrição

1- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

2- Com exceção da sanção prevista na alínea a) da cláusula anterior, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

3- A ação disciplinar só pode exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

4- O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa.

5- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, exceto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

6- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO X

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 59.^a

Direitos sindicais

Para efeitos deste ACT consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

Cláusula 60.^a

Quotização sindical

1- As empresas obrigam-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respetivos, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar as empresas de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo trabalhador, diretamente ou através do sindicato, der entrada na empresa.

4- As empresas remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 61.^a

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data da sua produção de efeitos, nos termos da cláusula 2.^a, número 3 do ACT;

b) Após o período identificado na alínea anterior, em qualquer altura, caso em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue ao empregador.

2- Para aderir a este ACT, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador terá de compartilhar nas despesas inerentes à negociação e celebração do ACT, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,6 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no artigo 492.º, número 4 do Código do Trabalho.

3- Caso os trabalhadores optem, para efeitos do disposto no número anterior, por ver o valor aí referido descontado no seu vencimento mensal, a empresa ficará responsável pelo envio desse valor ao sindicato, nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

4- O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações, aos trabalhadores temporários que se encontrem ao serviço das empresas outorgantes do presente ACT, sendo que:

a) A escolha pode ser feita pelo trabalhador temporário a partir do momento em que inicie funções ao serviço da empresa utilizadora;

b) A comunicação da escolha deve ser feita por escrito pelo trabalhador temporário à empresa de trabalho temporário e à empresa utilizadora.

Cláusula 62.^a

Comissão de trabalhadores

1- É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores.

3- As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, logo que elas o requeiram, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua atividade.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 63.^a

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 64.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) Licença parental inicial;

b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

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

d) Licença parental exclusiva do pai;

e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 65.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

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

Cláusula 66.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 10 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 67.^a

Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 70.^a (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 68.^a

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

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

Cláusula 69.^a

Dispensa para avaliação para a adoção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de

Segurança Social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção.

Cláusula 70.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 71.^a

Proteção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 72.^a

Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para

prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 14 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 14 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 14 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 73.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, 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 74.^a

Proteção no despedimento até um ano após o parto

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da in-

demnização prevista no número 1 da cláusula 54.^a (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), no caso de a trabalhador não optar pela reintegração na empresa.

Cláusula 75.^a

Subsídio de nascimento ou adoção de filho(a)

1- Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, a título de subsídio de nascimento ou adoção de filho(a), ao valor unitário de 500,00 €, pago até ao final do terceiro mês após a ocorrência do facto, que terá de ser devidamente comprovado.

2- O pagamento deste subsídio é aplicado, exclusivamente, ao nascimento ou adoção de filho(a) que se verifique a partir do dia 1 de março de 2018.

Cláusula 76.^a

Trabalhadores estudantes

1- Os direitos dos trabalhadores estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula.

2- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos de formação, reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, se assim o exigir o seu horário escolar, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, até ao limite de 120 horas anuais.

3- Se os cursos referidos no número anterior forem da iniciativa da entidade patronal, o tempo de formação conta-se sempre como tempo de serviço efetivo e todas as despesas a eles inerentes correm por conta da empresa.

4- Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituições de ensino oficial ou equiparado, terão direito à redução do horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias.

5- O trabalhador deve informar a entidade patronal da sua intenção de frequentar os cursos referidos nos números anteriores, com a antecedência de 8 dias nos casos previstos em 2 e de 30 dias nos casos previstos em 4.

6- Os direitos consignados nos números 2 e 4 cessarão logo que:

a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;

b) O trabalhador estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;

c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7- Em cada ano civil, os trabalhadores estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;

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

c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.

8- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

CAPÍTULO XII

Segurança Social e benefícios complementares

Cláusula 77.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Aos trabalhadores abrangidos por este ACT aplica-se o regime geral da Segurança Social.

2- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa poderá atribuir um complemento do subsídio concedido pela Segurança Social.

3- O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social.

4- Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da Segurança Social não se socorrer dos respetivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no número 2.

5- A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

Cláusula 78.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- As empresas abrangidas por este ACT ficam sujeitas aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2- As empresas garantirão ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com exceção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3- As empresas poderão garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

Cláusula 79.^a

Assistência na doença a bordo

1- Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser

estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2- As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco da empresa, nos termos da legislação aplicável.

3- Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade da empresa transitará para a Segurança Social.

Cláusula 80.^a

Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento

No caso do tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, a empresa suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de recrutamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da Segurança Social.

Cláusula 81.^a

Regalias sociais

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de Segurança Social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

Cláusula 82.^a

Seguro de saúde

1- As empresas poderão contratar uma companhia de seguros para instituir um seguro de saúde a favor dos seus trabalhadores efetivos, o qual abrangerá a cobertura de assistência médica, medicamentosa e internamento hospitalar.

2- Para beneficiar deste seguro de saúde o trabalhador tem de obter e manter avaliação de desempenho positiva, segundo sistema a implementar por cada empresa.

3- O início do benefício do seguro de saúde ou a sua cessação só terão lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 83.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1- As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis e do anexo IV deste ACT.

2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíqui-

ca de todos os trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 84.^a

Consumo de álcool e/ou substâncias estupefacientes

1- É expressamente proibido aceder ao interior das instalações das empresas, ou das embarcações ao seu serviço, na posse de bebidas alcoólicas, substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas.

2- É expressamente proibido consumir substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas no interior das empresas ou das embarcações pelas mesmas utilizadas.

3- É expressamente proibida a prestação da atividade laboral com uma taxa de alcoolémia no sangue igual ou superior à legalmente considerada como contraordenação pelo Código da Estrada.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores devem evitar o consumo do álcool quando se encontrem ao serviço da empresa.

5- O controlo, que terá de efetuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

6- As empresas, mediante um resultado positivo de um dos testes acima referidos, ou sendo manifesta a incapacidade do trabalhador para prestar a sua atividade em condições mínimas de segurança para si e/ou para os demais, poderão, de imediato, recusar a prestação de trabalho durante a parte restante do dia.

7- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:

a) A violação do disposto no número 1 da presente cláusula;

b) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;

c) A obtenção de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) e/ou de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas ilícitas.

8- Em caso algum as empresas podem proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

Cláusula 85.^a

Medicina no trabalho

1- As empresas assegurarão, diretamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde

dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

Cláusula 86.^a

Segurança e proteção a bordo

1- Todos os locais de trabalho a bordo serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2- O equipamento individual de proteção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pela empresa.

3- A empresa respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

Cláusula 87.^a

Alojamento dos tripulantes

1- Os locais destinados ao alojamento dos tripulantes deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2- Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3- A empresa assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais

Cláusula 88.^a

Formação e desenvolvimento

1- As empresas assegurarão as ações de formação que considerem necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do trabalhador, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2- As ações de formação de iniciativa da empresa serão remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

Cláusula 89.^a

Bem-estar a bordo

1- A empresa deve dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, internet e biblioteca.

2- O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna de cada empresa e à sua autorização.

Cláusula 90.^a

Roupas e equipamento de trabalho

Constituem encargo da empresa as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo tripulante.

Cláusula 91.^a

Perda de haveres

1- As empresas, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a empresa garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 2500,00 €.

3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4- Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5- O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante ou mestre.

Cláusula 92.^a

Definição de porto de armamento

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a atividade em que se emprega.

CAPÍTULO XV

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 93.^a

Fontes de direito

1- Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

- a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;
- b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;
- c) Os princípios gerais de direito.

2- Como fontes mediatas de direito supletivo deste contra-

to as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

Cláusula 94.^a

Interpretação e integração deste contrato coletivo

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação das empresas e três em representação da FESMAR, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste ACT.

6- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respetivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8- No restante aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 95.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente ACT pelo recurso à conciliação ou mediação.

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 96.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1- Da aplicação do presente ACT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 97.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este ACT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

Cláusula 98.^a

Aumento mínimo

1- Com a entrada em vigor da presente convenção coletiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo de 2,0 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos ao serviço no ano da entrada em vigor das novas tabelas salariais.

Cláusula 99.^a

Disposição interpretativa especial

1- As partes outorgantes expressamente declaram que os trabalhadores admitidos até ao dia 31 de dezembro de 2006 recebem suplemento de embarque e/ou subsídio por isenção de horário de trabalho, consoante o caso, independentemente de estarem, ou não, em operação, e que recebem subsídio de refeição mesmo quando lhes é fornecida a refeição em espécie, o que decorreu de negociações tendentes a salvaguardar o cumprimento do disposto na cláusula 96.^a (Manutenção de direitos e regalias adquiridos) deste ACT.

2- Em consequência do disposto no número precedente, as partes interpretam a sua vontade negocial no sentido de que, quanto aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2007, a obrigação de atribuição do suplemento de embarque e do subsídio por isenção de horário de trabalho só existirá quando em operação e desde que se verifiquem as demais condições de atribuição e, bem assim, que a obrigação de atribuição de subsídio de refeição só existe nos casos em que esta não seja fornecida em espécie.

3- Por contrato individual de trabalho, podem as partes acordar condições diferentes desde que mais favoráveis ao trabalhador.

ANEXO I

Definição de funções

A - Área marítima

Mestre tráfego local - É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Marinheiro de tráfego local - É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos. Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação, à atracação e desatracação e à segurança das embarcações. Assegura ainda a conservação e limpeza das embarcações onde presta serviço.

Marinheiro de 2.ª classe de tráfego local - É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro de 1.ª em todas as tarefas que lhes incumbem na embarcação onde presta serviço.

Maquinista prático - É o trabalhador responsável pela condução da máquina e de toda a aparelhagem da embarcação, competindo-lhe a sua conservação, limpeza e manutenção, bem como a execução de pequenas reparações.

Ajudante maquinista prático - É o trabalhador que auxilia o maquinista em todas as tarefas que lhe incumbem a bordo da embarcação onde presta serviço, assumindo integralmente aquelas funções quando não houver maquinista a bordo.

Vigia - É o trabalhador responsável pela vigia, segurança e conservação das embarcações em porto.

B - Área operacional e comercial

Ajudante de bar - É o trabalhador que colabora com o barman na preparação e serviço de bebidas. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e instalações do bar.

Ajudante de cozinha - É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições.

Ajudante de terapeuta de SPA - É o profissional que colabora com o terapeuta de SPA. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e locais de realização dos tratamentos de estética.

Assistente de bordo - É o trabalhador que a bordo das embarcações, e nas deslocações de e para bordo, acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos necessários e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados. É responsável pela animação a bordo e durante a viagem e nas visitas guiadas presta informações históricas e socioculturais em duas ou mais línguas.

Assistente de diretor de cruzeiro - É o trabalhador que auxilia o diretor de cruzeiro na execução das respetivas funções e o substitui nos impedimentos ou ausências.

Assistente operacional - É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de eletricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., Quer manuseando e dando assistência

a embarcações, equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Camaroteiro - É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos camarotes dos passageiros, bem como dos locais de acesso e de estar. Colabora nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos passageiros nos camarotes.

Camaroteiro chefe - É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos camarotes e outras áreas da embarcação, coordenando toda a atividade do pessoal sob as suas ordens. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção.

Chefe de cozinha - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de cozinha a bordo das embarcações. É o responsável pela confeção das refeições e pelo aprovisionamento dos víveres e demais bens necessários. Em conjunto com o diretor de cruzeiro elabora as ementas dos passageiros e da tripulação.

Chefe pasteleiro - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de pastelaria a bordo das embarcações. É o responsável pela confeção das especialidades pasteleiras e pelo aprovisionamento das matérias-primas e demais bens necessários. Colabora com o diretor de cruzeiro e o chefe de cozinha na elaboração das ementas.

Chefe de receção - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos serviços de receção. Coopera no acolhimento de passageiros, registos, lançamento de faturas e faturação de consumos, aconselhamento e informações que sejam requeridas pelos passageiros à receção. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção.

Chefe de sala - É o trabalhador que organiza, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa, definindo as obrigações de cada um e os respetivos grupos de mesa. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção.

Chefe de serviços operacionais - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço operacional da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Copeiro - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha, por cuja conservação é responsável. Coopera na limpeza e arrumações da cozinha.

Cozinheiro - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Diretor de cruzeiro - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos diversos serviços da parte hoteleira da embarcação, aconselhando a administração no que respeita à política económica e comercial.

Empregado bar - É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas. É responsável pela manutenção dos stocks da sua secção e pela limpeza e arranjo das instalações do bar.

Empregado de mesa - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a passageiros e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

Empregado de quiosque - É o trabalhador que num quiosque da empresa assegura a venda, a faturação, o controlo do caixa e dos stocks do mesmo. Quando necessário, pode desempenhar outras tarefas relacionadas com a boa manutenção e gestão do quiosque.

Motorista (pesados e ligeiros) - Trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo. É responsável pelos passageiros e pela carga que transporta, bem como pelas operações de carga e descarga.

Promotor comercial - É o trabalhador que prepara e executa, na empresa e no exterior, tarefas de relações públicas, promoção e venda dos serviços da empresa.

Prospetor comercial - É o trabalhador que se ocupa da angariação de novos clientes, finais ou intermediários, no setor ou setores a que está adstrito.

Rececionista - É o trabalhador que em regime diurno ou noturno se ocupa dos serviços de receção, designadamente do acolhimento dos passageiros, registos, lançamentos de faturas e faturação de consumos, aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos passageiros e procede ao trabalho administrativo inerente às funções.

Subchefe de cozinha - É o trabalhador que auxilia o chefe de cozinha em todas as suas funções, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos.

Técnico operacional - É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço de eletricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc. Em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Terapeuta de SPA - É o trabalhador detentor de formação técnica adequada para executar massagens terapêuticas e/ou tratamentos de SPA. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha, assim como o aprovisionamento dos stocks necessários para o desempenho das suas funções. Assegura a agenda de marcação dos tratamentos, assim como a promoção dos mesmos junto dos clientes. Dá apoio a outros departamentos, em funções para os quais esteja tecnicamente habilitado, desde que lhe seja requerido.

C - Área gestão e administrativa

Assessor direção - É o trabalhador que auxilia o diretor na execução das respetivas funções.

Assistente administrativo - É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Auxiliar administrativo - É o trabalhador que assegura funções auxiliares e diversificadas de apoio administrativo no interior e exterior da empresa, procedendo à entrega e recolha de correspondência, documentação, valores, pequenos objetos ou volumes.

Chefe de serviços - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Técnico oficial de contas - É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

Diretor - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige, nos limites do poder em que está investido, uma área de atividade da empresa.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que assegura a limpeza das instalações e equipamentos da empresa, podendo ainda desempenhar ocasionalmente outras tarefas indiferenciadas.

Secretário - É o trabalhador que colabora diretamente com entidades com funções de administração, direção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Técnico administrativo - É o trabalhador que executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de informática - É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Man-

tém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Telefonista/Rececionista - É o trabalhador que prestando serviço numa receção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

- a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objeto da prestação de trabalho;
- b) Carreira profissional: conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) Grau: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;
- d) Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

- a) Ingresso pelo grau e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;
- b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Promoção - constitui promoção o acesso, com carácter

definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;

b) Progressão - constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelas empresas.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - em qualquer altura, por decisão da empresa;

b) Por ajustamento - decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4- A progressão por ajustamento pode ser retardada até 4 anos, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5- Quando o trabalhador, por força de progressão, atinja o escalão salarial mais elevado e nele permaneça cinco anos sem que tenha sido promovido, transita para o nível, grau e vencimento imediatamente superiores, salvo se tiver alcançado o topo da sua carreira profissional ou se houver demérito.

6- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de

presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

7- No caso dos trabalhadores contratados a termo resolutivo, a contagem do tempo de permanência terá em conta a soma do período de duração dos contratos ao serviço das empresas outorgantes, com as seguintes regras:

a) Só serão considerados os contratos de trabalho a termo celebrados com os trabalhadores em épocas sucessivas;

b) O tempo de permanência será contabilizado a partir de 1 de março de 2018, sem efeitos retroativos para períodos anteriores a essa data.

Artigo 5.º

Estágio

1- A admissão para as categorias profissionais que não exigem certificação, constantes dos níveis salariais V a XII do anexo III, poderá ser precedida de estágio, o qual se destina à aprendizagem da profissão para a qual o trabalhador foi contratado.

2- O estágio terá a duração máxima de seis meses ou nove meses se for para atividade sazonal, durante os quais o trabalhador auferirá uma retribuição base mensal que não pode ser inferior a 70 % da prevista neste ACT para a categoria profissional para que foi contratado, nem ao valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG).

3- Não haverá lugar a estágio quando o trabalhador já tiver desempenhado a profissão numa das empresas outorgantes deste ACT, ou em outra empresa por elas reconhecida, durante um período equivalente à da duração prevista para o estágio, desde que documentado.

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais

(Em vigor de 1 de março de 2018 a 28 de fevereiro de 2019)

A - Área marítima, operacional e comercial

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Diretor cruzeiro II Chefe de serviços operacional III	1 020,00	1 051,00	1 083,00	1 116,00	1 150,00	1 185,00	1 221,00
II	Chefe cozinha Chefe de serviços operacional II Maquinista prático 1. ^a Promotor comercial II	959,00	988,00	1 018,00	1 049,00	1 081,00	1 114,00	1 148,00
III	Chefe pasteleiro Chefe de serviços operacional I Diretor cruzeiro I Técnico operacional III	898,00	925,00	953,00	982,00	1 012,00	1 043,00	1 075,00
IV	Subchefe de cozinha	836,00	862,00	888,00	915,00	943,00	972,00	1 002,00
V	Assistente bordo II Assistente diretor cruzeiro II Camaroteiro chefe Chefe de receção Chefe sala Cozinheiro 1. ^a Maquinista prático 2. ^a Promotor comercial I Técnico operacional II	824,00	849,00	875,00	902,00	930,00	958,00	987,00
VI	Assistente bordo I Assistente diretor cruzeiro I Cozinheiro 2. ^a Empregado bar 1. ^a Empregado mesa 1. ^a Maquinista prático 3. ^a Rececionista Técnico operacional I Terapeuta de SPA II	785,00	809,00	834,00	860,00	886,00	913,00	941,00
VII	Ajudante maquinista Assistente operacional II Marinheiro TL Motorista II Terapeuta de SPA I	697,00	718,00	740,00	763,00	786,00	810,00	835,00
VIII	Ajudante cozinha Camaroteiro Cozinheiro 3. ^a Empregado bar 2. ^a Empregado mesa 2. ^a Marinheiro 2. ^a TL Vigia II	672,00	693,00	714,00	736,00	759,00	782,00	806,00
IX	Ajudante de bar Assistente operacional I Ajudante de terapeuta de SPA Prospetor comercial II Copeiro II Vigia I	634,00	654,00	674,00	695,00	716,00	738,00	761,00
X	Motorista I Prospetor comercial I	603,00	622,00	641,00	661,00	681,00	702,00	724,00
XI	Copeiro I Empregado quiosque II	590,00	608,00	627,00	646,00	666,00	686,00	707,00
XII	Empregado quiosque I	580,00	598,00	616,00	635,00	655,00	675,00	696,00

B- Área de gestão e administrativa

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 576,00	1 624,00	1 673,00	1 724,00	1 776,00	1 830,00	1 885,00
II	Chefe de serviços III Técnico oficial contas II	1 244,00	1 282,00	1 321,00	1 361,00	1 402,00	1 445,00	1 489,00
III	Chefe de serviços II Diretor I Técnico oficial de contas I	1 010,00	1 041,00	1 073,00	1 106,00	1 140,00	1 175,00	1 211,00
IV	Assessor direção II Chefe de serviços I Técnico administrativo III Técnico informática III	885,00	912,00	940,00	969,00	999,00	1 029,00	1 060,00
V	Assessor direção I Secretário II Técnico administrativo II Técnico informática II	824,00	849,00	875,00	902,00	930,00	958,00	987,00
VI	Secretário I Técnico administrativo I Técnico informática I	758,00	781,00	805,00	830,00	855,00	881,00	908,00
VII	Assistente administrativo II Telefonista/Rececionista II	697,00	718,00	740,00	763,00	786,00	810,00	835,00
VIII	Assistente administrativo I Auxiliar administrativo II Empregado limpeza II Telefonista/Rececionista I	603,00	622,00	641,00	661,00	681,00	702,00	724,00
IX	Auxiliar administrativo I Empregado limpeza I	580,00	598,00	616,00	635,00	655,00	675,00	696,00

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais. As empresas obrigam-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminarem os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tetos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos suscetíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infeção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem suscetíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adotadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

- Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamentos destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações diretas muito intensas;
- Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, suscetíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respetiva distribuição e a inspecione periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficial terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, direta ou indireta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que os trabalhadores que trabalham de pé possam, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição dos trabalhadores devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir aos trabalhadores guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

As empresas obrigam-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 25.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 26.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 27.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 28.º

1- As empresas obrigam-se a fornecer aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de proteção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - capacetes de proteção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais suscetíveis de partículas - óculos, viseiras ou outros anteparos de proteção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - máscaras antipoeiras;

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes

mesmos locais, com qualquer tinta - máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrados;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confferdars*, cisternas, etc.) - fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo - máscara antipoeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - escafandro com proteção até meio corpo e com fornecimento de ar à distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto - luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes e outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para proteção da cabeça e ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de proteção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriquem ao uso de proteção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a atividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- As empresas obrigam-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de proteção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes do número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de proteção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovada pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

Artigo 29.º

Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioativas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho quatro empresas e quatrocentos e cinquenta trabalhadores.

Porto, 26 de fevereiro de 2018.

Pela Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA:

Pedro Manuel Moreira Almeida Rocha, na qualidade de administrador.

António Alves Pinheiro, na qualidade de administrador.

Pela DouroAzul - Agência de Viagens e Turismo, SA:

Pedro Manuel Moreira Almeida Rocha, na qualidade de administrador.

António Alves Pinheiro, na qualidade de administrador.

Pela Priority Dolphin, SA:

Mário Nuno Santos Ferreira, na qualidade de administrador.

Pela Roller Town - Transportes Turísticos Citadinos, SA:

Pedro Manuel Moreira Almeida Rocha, na qualidade de administrador.

António Alves Pinheiro, na qualidade de administrador.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

– SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

– SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

– SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

– SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 6 de abril de 2018, a fl. 51, do livro n.º 12, com o n.º 56/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Parques Tejo - Parqueamento de Oeiras, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a Parques Tejo - Parqueamentos de Oeiras, EM, SA adiante designada por empresa ou Parques Tejo e por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente, aqui representados pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa, doravante designado por STMO ou sindicato.

2- O âmbito profissional é o constante no anexo I.

3- Para efeitos do número 1 da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 5 (cinco) trabalhadores.

4- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no concelho de Oeiras, constituindo um todo orgânico, vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral e solidariamente o município de Oeiras enquanto detentor de influência dominante na empresa nos termos do número 1 do artigo 19.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto.

5- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

6- A atividade da Parques Tejo compreende, nomeadamente, a elaboração de estudos e projetos de execução de ordenamento das áreas de estacionamento, a construção, promoção e gestão de infraestruturas de estacionamento público urbano, a promoção de obras de construção de parques de estacionamento e a instalação de equipamentos destinados a disciplinar o estacionamento na via pública, bem como a respetiva exploração, fazer cumprir os regulamentos e posturas municipais, relativas a estacionamento tarifado e demais atividades definidas nos estatutos da empresa e de outras que lhe forem confiadas pelo Município de Oeiras e se mostrem compatíveis com o objeto da empresa.

7- Para efeitos do disposto no número 1 da alínea c) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código de atividade económica (CAE, REV. 3) 52213 - Parques de estacionamento para veículos; Exploração de garagens e de parques de estacionamento; Recolha de automóveis em garagem, na área do município de Oeiras.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo de empresa entra em vigor a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua assinatura e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se automática e sucessivamente por períodos de 2 anos, caso não seja denunciado pelas partes.

2- O anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária contidas neste acordo de empresa têm uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de maio de 2018, podendo ser revistas anualmente por acordo entre as partes.

3- Havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o AE denunciado, mantêm-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses.

4- A denúncia far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

5- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até trinta dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

6- A parte denunciante dispõe do prazo de quinze dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

7- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

8- As partes têm o dever de informar os trabalhadores sobre aspetos relevantes deste acordo de empresa e da lei aplicável.

9- Sempre que se verifiquem, pelo menos, três revisões que não incidam sobre o anexo II ou as cláusulas de expressão pecuniária, é feita a republicação do novo texto consolidado deste AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Preenchimento de vagas

1- Salvo situações em que a função exija um perfil e qualificações que comprovadamente os trabalhadores da Parques Tejo não detenham, o preenchimento de novas vagas para as categorias identificadas no anexo I deve ser precedido de um processo de recrutamento interno, ao qual se segue, se necessário, um processo de seleção externo.

2- Em caso de igualdade na avaliação das candidaturas, será dada preferência aos candidatos que já sejam trabalhadores da Parques Tejo.

3- Findo o processo de seleção de que resulte a seleção de um trabalhador da Parques Tejo num processo de recrutamento interno, este inicia o período de estágio.

Cláusula 4.^a

Admissão

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE, estando vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respetivas normas legais imperativas.

2- Todo o processo de seleção será desenvolvido nas seguintes fases:

a) Publicitação, fase em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;

b) Pré-seleção, fase em que são avaliadas as condições de candidatura e da qual resulta a eliminação dos candidatos que não preencham as mesmas;

c) Seleção, fase em que, através de várias técnicas e processos, nomeadamente entrevistas, provas, análise curricular e testes, se procura determinar os candidatos que melhor se adequem às condições de candidatura.

3- Nas admissões, o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

4- A celebração de contratos de prestação de serviços em caso algum poderá ser utilizada para o desempenho de funções de carácter permanente.

5- O disposto no número anterior não impede a celebração de contrato de prestação de serviços para uma determinada área de atividade da empresa ou função específica.

6- No ato de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.

7- No mesmo ato será assinado um contrato pelas partes, em duplicado, ficando um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual deverá constar:

a) Definição de funções;

b) Categoria profissional;

c) Retribuição;

d) Período normal de trabalho;

e) Local de trabalho.

8- A Parques Tejo pode solicitar aos candidatos elementos suplementares de comprovação dos respetivos requisitos.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Nos contratos sem termo a admissão presume-se em regime experimental, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização. Porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período experimental.

3- No caso de contratos de trabalho sem termo aplicam-se as regras constantes nos termos legais, designadamente:

a) 90 dias, para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias, para trabalhadores com cargos de complexidade técnica, nomeadamente, agentes de fiscalização de

estacionamento, de elevado grau de responsabilidade ou de funções de confiança;

c) 240 dias, para trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior, nomeadamente que sejam admitidos para a categoria profissional de técnico superior constante do anexo I.

4- Nos restantes regimes contratuais aplicam-se as normas constantes na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Local de trabalho

1- O trabalhador deve prestar o seu trabalho na área geográfica do concelho de Oeiras.

2- A eventual permanência do trabalhador num determinado local não equivale à renúncia da possibilidade do mesmo ser deslocado, no âmbito da área geográfica que constitui o local de trabalho nos termos do número anterior.

3- Os trabalhadores afetos a áreas em que não seja previsível a alteração do local de trabalho, por inerência do desempenho das suas funções, devem ser informados com 7 dias de antecedência, podendo este tempo ser reduzido com o acordo do trabalhador.

4- Nas situações previstas no número anterior, quando a alteração ocorra no decurso do mês e implique o aumento despesas com transportes públicos, a Parques Tejo reembolsa a diferença das despesas até ao final desse mês.

5- O trabalhador realiza deslocações no âmbito das suas funções profissionais, ou com vista à participação nas ações de formação profissional que a Parques Tejo entenda necessários.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1- Aos trabalhadores são atribuídas categorias profissionais constantes do anexo I.

2- O trabalhador exerce a atividade correspondente à categoria profissional que lhe está atribuída, bem como as funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha as qualificações profissionais adequadas e não impliquem desvalorização profissional.

3- Da mudança de categoria profissional não pode resultar a diminuição da retribuição que vinha sendo auferida, entendendo-se como retribuição para este efeito a constante do anexo II, com exceção das alterações que impliquem a mudança para categoria inferior, que ocorram nos primeiros 3 anos de antiguidade, por mútuo acordo.

Cláusula 8.^a

Definição de funções

As funções próprias das categorias profissionais deste AE são as constantes do anexo I.

Cláusula 9.^a

Tabela salarial

A tabela salarial consta do anexo II.

Cláusula 10.^a

Acesso a nova categoria profissional

1- O acesso a novas categorias profissionais depende de acordo prévio e expresso do trabalhador e fica dependente de um período de estágio determinado pela Parques Tejo, de duração não superior a um ano.

2- O trabalhador auferir durante o período de estágio, a remuneração que auferia antes do início do mesmo, sendo-lhe atribuído, a título excecional, um complemento de estágio de valor correspondente à diferença entre a remuneração do trabalhador e a remuneração da categoria a que diz respeito o período de estágio.

3- Findo o período de estágio a Parques Tejo decide e informa o trabalhador sobre a sua integração na categoria a que diz respeito o período de estágio.

4- Caso se concretize a integração na categoria, o período de estágio conta para a antiguidade dessa categoria o trabalhador passa daí em diante a auferir a remuneração respetiva.

5- Caso não se concretize a integração na categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da carreira de onde provém, continuando a receber a remuneração que auferia antes do início do período de estágio.

Cláusula 11.^a

Exercício temporário de outras funções

1- Quando o interesse da empresa o exigir, a Parques Tejo pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na atividade contratada, pelo período máximo de um ano, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição.

2- Sempre que tal mudança seja superior a 90 dias, a Parques Tejo comunicará à comissão sindical ou, na sua inexistência, aos delegados sindicais, previamente, o início e os fundamentos do exercício temporário de funções não compreendidas na categoria profissional do trabalhador.

3- Findo o período máximo de um ano, a empresa deve reclassificar o trabalhador não se aplicando o período de estágio previsto na cláusula 10.^a deste acordo de empresa.

4- Caso não se concretize a integração na categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da categoria de onde provém, continuando a receber a remuneração fixa que auferia nas funções anteriores.

Cláusula 12.^a

Exercício de cargos de chefia

1- O exercício de cargos de chefia na Parques Tejo é realizado em comissão de serviço, tem natureza temporária e depende dos níveis de confiança, nos termos da lei.

2- São exercidos em regime de comissão de serviços os cargos de direção ou chefia diretamente dependentes da administração, funções de secretariado pessoal dos órgãos sociais, bem como outras funções cuja natureza implique uma relação de confiança.

3- A política de recursos humanos relativa aos cargos de chefia consta de regulamentos internos e é da competência

exclusiva da Parques Tejo.

4- Sem prejuízo de outros normativos internos complementares, a avaliação de desempenho e progressão na carreira em vigor na empresa aplicam-se aos trabalhadores que exercem cargos de chefia, tendo estes os mesmos direitos que os demais.

5- Aquando da cessação da comissão, os trabalhadores integram a carreira a que estão adstritos, nos termos da correspondente evolução, quando aplicável, de acordo com regime contratual existente, sem prejuízo do disposto na lei.

CAPÍTULO III

Direitos, garantias e deveres

Cláusula 13.^a

Deveres da Parques Tejo

1- A empresa obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os anexos dele emergentes;

b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com exceção dos casos previstos na lei e neste AE;

d) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar ao trabalhador, sempre que este o solicitar, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenhem, desde que não haja infração disciplinar;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respetivas funções;

k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

2- Em todo o omissos nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 127.º do Código do Trabalho.

Cláusula 14.^a

Deveres do trabalhador

1- Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir rigorosamente o disposto neste AE;

b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e

garantias;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;

d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

e) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;

f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;

i) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;

k) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados.

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

3- Nos casos omissos nos números anteriores cumprir-se-á o disposto no artigo 128.º do Código do Trabalho.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à Parques Tejo:

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

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

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

d) Despedir sem justa causa o trabalhador;

e) Sem prejuízo das atribuições da hierarquia respetiva, interferir na autonomia técnica ou desrespeitar as regras deontológicas inerentes ao exercício da profissão do trabalhador.

2- O trabalhador pode, excepcional e fundamentadamente e para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as instruções sejam confirmadas por escrito.

Cláusula 16.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constam os atos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e pro-

fissionais e méritos a ele inerentes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o tempo, consultado pelo próprio ou, mediante autorização destes, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei, nomeadamente 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, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 17.^a

Responsabilidade profissional

1- A Parques Tejo garante a proteção em caso de responsabilidade civil na sequência de danos decorrentes do exercício das funções atribuídas ao trabalhador.

2- O previsto no número anterior não exonera o trabalhador da obrigação de cumprimento rigoroso das suas funções e do conhecimento das leis gerais em vigor, proporcionando a Parques Tejo formação adequada nestas matérias.

Cláusula 18.^a

Direitos sindicais

1- Para o exercício da atividade sindical na Parques Tejo, constituem direitos dos trabalhadores:

a) Desenvolver a atividade sindical na empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, credenciados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Dispor, sendo membros dos órgãos de associações sindicais, de 5 dias para exercício das atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente, da retribuição e do período de férias;

c) Dispor, a título permanente na empresa, de instalações adequadas ao exercício das funções de delegados sindicais e das comissões, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;

d) Realizar reuniões fora do horário de trabalho, nas instalações da Parques Tejo desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança;

e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que fique assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;

f) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações do seu interesse;

g) Sendo delegados sindicais, não serem transferidos para fora do seu local de trabalho sem o acordo do respetivo sindicato;

h) Exigir da Parques Tejo o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança, que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

2- A empresa garante a divulgação do seu organograma.

Cláusula 19.^a

Quotização sindical

A Parques Tejo garante, nos termos da lei, os descontos das quotas sindicais na retribuição dos trabalhadores e o envio dos mapas resumos dos respetivos descontos.

Cláusula 20.^a

Competência da Parques Tejo

1- Dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei, compete à empresa fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado.

2- A empresa pode elaborar regulamentos internos, dos quais constam normas de organização e disciplina do trabalho dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei.

3- A Parques Tejo dá conhecimento à associação sindical outorgante do conteúdo dos regulamentos internos, sendo estes ouvidos antes da sua publicação.

CAPÍTULO IV

Duração e organização da prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas semanais, nem as oito horas diárias.

2- O período de trabalho diário tem início e termo de acordo com o horário de trabalho, podendo ocorrer em dias de calendário consecutivos.

Cláusula 22.^a

Definições relevantes

Sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, para efeitos do presente acordo de empresa, entende-se por:

a) Regimes de horários de trabalho - os tipos de horários de trabalho previstos na lei, nomeadamente, horários regulares;

b) Modalidades de horário de trabalho - subdivisão dos regimes previstos na alínea anterior, nomeadamente horários regulares nas modalidades rígido e flexível;

c) Escala de horário de trabalho - composição e conjugação de vários horários dia que determinam um ciclo repetitivo;

d) Horário dia - período normal de trabalho diário, com definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho, incluindo intervalos de descanso.

Cláusula 23.^a

Regimes de horário de trabalho

1- Compete à Parques Tejo definir os regimes de horários de trabalho, ouvindo para o efeito as estruturas representativas dos trabalhadores.

2- A organização e atribuição dos horários de trabalho tem em consideração, sempre que possível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores procurando salvaguardar a

distribuição equitativa de situações de penosidade acrescida.

3- A modalidade de horário é atribuída por períodos de seis meses, correspondendo a semestres civis, podendo ser reduzido excecionalmente com aviso prévio de 30 dias, ou a qualquer tempo, por acordo.

4- A escala semestral dos regimes de horário de trabalho existentes na empresa renovam-se automaticamente, caso não seja comunicada uma nova escala até o mínimo de 30 dias antes do término da escala semestral em vigor.

Cláusula 24.^a

Modalidades de horários regulares

1- Na modalidade de horário regular, as horas de início e de termo da jornada de trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal são definidos por referência a uma semana de trabalho, mantendo-se esta constante ao longo do tempo.

2- Os horários regulares implicam a definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho no período compreendido entre as 8h00 e as 20h00, salvo pedido do trabalhador.

3- Os horários regulares comportam as modalidades de horário rígido e horário flexível.

Cláusula 25.^a

Condições do horário regular rígido

1- O horário regular rígido é aquele em que o trabalhador se obriga a cumprir as horas de início e de termo da prestação de trabalho diário previamente definidas.

2- Por acordo com o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser observado em período diverso do geralmente previsto no horário, desde que tal não afete o regular e eficaz funcionamento dos serviços, não implique encargos remuneratórios para a empresa e seja respeitado o limite estabelecido na cláusula 32.^a do acordo de empresa.

Cláusula 26.^a

Condições do horário regular flexível

1- No horário regular flexível, o trabalhador pode gerir parte ou a totalidade do tempo de trabalho, escolhendo as horas de início e de termo da jornada diária, sem prejuízo da empresa poder estabelecer períodos de presença obrigatória, com a duração máxima de 5 horas por dia.

2- Esta modalidade não dispensa o trabalhador de cumprir, em termos médios, a totalidade do seu período normal de trabalho diário, sendo o respetivo apuramento médio com base no trimestre civil, não podendo ser realizadas mais de 10 horas de trabalho diário.

3- A flexibilidade de horário prevista nesta cláusula não pode afetar o regular funcionamento dos serviços.

4- Se no final do período de referência o trabalhador não tiver cumprido o período normal de trabalho trimestral, a retribuição correspondente ao período em falta é descontada.

Cláusula 27.^a

Alterações de horários dia

A pedido do trabalhador ou entre trabalhadores são per-

mitidas trocas nos horários dia, bem como dos períodos de descanso, em todos os regimes de horário de trabalho, desde que sejam devidamente autorizadas pela chefia, e que a organização de serviço esteja assegurada, não implicando encargos para a empresa e sem prejuízo do cumprimento do descanso diário obrigatório.

Cláusula 28.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho pode ser concedido nos termos da legislação em vigor e tem as seguintes modalidades:

a) A - Isenção sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, a que corresponde uma retribuição de 25 % do vencimento base;

b) B - Quando o período normal de trabalho é alargado até 1 hora por dia, a que corresponde uma retribuição de 13 % do vencimento base;

c) C - Quando o período normal de trabalho é alargado até ao máximo de 30 minutos por dia, a que corresponde uma retribuição de 5 % do vencimento base.

2- No pagamento subsídio de isenção de horário de trabalho prevista na alínea a), está incluída a remuneração do trabalho noturno e de trabalho suplementar.

3- A prestação de trabalho em regime de isenção de horário não prejudica o direito ao descanso diário, dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 29.^a

Regime de prevenção

1- O regime de prevenção ocorre quando o trabalhador, em período de descanso, permanece à disposição da Parques Tejo para iniciar a prestação de trabalho relacionada com as suas funções mediante contacto desta, designadamente, para serviços de manutenção, informática ou de apoio à atividade operacional, sem prejuízo de outras situações urgentes ou inadiáveis.

2- O trabalhador que tenha acordado a sua integração no regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para o qual se encontre escalado e em condições de, se necessário, comparecer nas instalações da empresa nos 60 minutos subsequentes à convocatória, salvo motivos atendíveis.

3- O acordo a que se refere o número anterior consta de documento escrito e pode ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 15 dias, salvo se outro prazo for convencionado nesse acordo.

4- O trabalhador em regime de prevenção tem direito a auferir um subsídio por cada dia de prevenção no valor de 60,00 €.

5- Caso se afigure necessário, a empresa assegura o transporte dos trabalhadores para desempenho das suas funções em caso de necessidade de deslocação ao local de trabalho.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar

O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de traba-

lho suplementar, sem prejuízo da possibilidade de solicitar expressamente a sua dispensa, invocando motivos devidamente justificados.

Cláusula 31.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, o prestado no período compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 32.^a

Intervalo de descanso ou para tomada de refeição

1- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste acordo, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para descanso ou refeição não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de trabalho, exceto quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em norma especial.

2- Com o acordo do trabalhador, o intervalo referido no número anterior pode ser reduzido, quando tal se mostre favorável aos trabalhadores ou necessário para o regular funcionamento da empresa.

Cláusula 33.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de 30 minutos, obrigatoriamente gozado para que o trabalhador não preste mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

2- O regime de jornada contínua pode aplicar-se aos trabalhadores que estejam ou venham a estar afetos às áreas operacionais da empresa e àquelas que lhes prestam apoio direto.

3- O regime de jornada contínua comporta um só período de trabalho, com pausa de trinta minutos, a qual é considerada tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no local de trabalho, de forma a poder ser chamado a prestar trabalho em caso de necessidade.

4- A pausa pode não estar previamente fixada devendo, contudo, a mesma iniciar-se na altura menos inconveniente para o regular e eficaz funcionamento da empresa sem ultrapassar as 5 horas de trabalho consecutivas, conforme previsto na lei.

5- A jornada contínua pode ser atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer

daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador estudante.

6- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pela administração, nos seguintes casos:

a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 34.^a

Descanso semanal e complementar

1- Os trabalhadores da Parques Tejo têm direito a dois dias de descanso por cada semana de trabalho, sendo um de descanso obrigatório e o outro de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no número 5.

2- Os dias de descanso semanal podem corresponder a qualquer dia da semana.

3- Os dias de descanso obrigatório e complementar devem ser gozados conjuntamente, devendo o descanso complementar preceder ao descanso obrigatório, salvo as seguintes situações:

a) Quando os trabalhadores tenham o descanso obrigatório ao domingo, o descanso complementar é gozado de forma rotativa entre segunda e sábado;

b) Quando os trabalhadores estão afetos a serviços que funcionam de segunda a domingo, os descansos obrigatório e complementar são gozados maioritariamente em conjunto.

4- Na organização dos horários de trabalho a empresa procura assegurar, sempre que possível e independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, a coincidência do gozo dos dias de descanso semanal com o sábado e o domingo, bem como que os cônjuges ou trabalhadores em união de facto possam gozar os dias de descanso nos mesmos dias, garantindo um tratamento equitativo entre todos os trabalhadores.

5- No regime de horário regular em vigor um dos dias de descanso semanal deve coincidir com o sábado ou o domingo.

6- Aos trabalhadores que trabalhem ao sábado e/ou domingo são garantidos 12 fins-de-semana por ano.

CAPÍTULO V

Feriados e férias

Cláusula 35.^a

Feriados

1- Consideram-se feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- Para além dos feriados referidos no número anterior, os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

3- O prosseguimento das atividades essenciais da empresa deve ser assegurado de forma contínua, mesmo em dias

feriados.

4- A empresa pode, mediante decisão expressa da respetiva administração, conceder dispensa do trabalho aos seus trabalhadores em datas específicas.

Cláusula 36.^a

Duração do período de férias

1- 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 seguinte, salvo o disposto no número seguinte.

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

3- O período de férias é de 22 dias úteis, sendo irrenunciável o direito ao mesmo e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo da do trabalhador.

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

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

b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias de falta;

c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias de falta.

5- Para efeitos do número anterior são considerados faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efetivo, para este efeito, as faltas classificadas como não afetando a majoração do número de dias de férias.

6- Para efeitos de gozo de férias consideram-se os dias normais de trabalho definidos nas respetivas escalas dos horários de trabalho.

Cláusula 37.^a

Férias em caso de situação de suspensão por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, por ausência com duração superior a 30 dias, 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 gozadas e ao respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, aplica-se o previsto no número 3 do artigo anterior, desde que o trabalhador regresse no primeiro trimestre, caso contrário aplica-se o número 2.

3- O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil deve ser preferencialmente gozado no decurso do primeiro semestre do ano imediato.

Cláusula 38.^a

Marcação de férias

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

a empresa, devendo cada trabalhador apresentar uma proposta, cumprindo os termos e prazos estipulados na lei.

2- O plano de férias deve conter um período de férias com a duração mínima de 10 dias normais de trabalho consecutivos.

3- Na falta de acordo, a empresa marca o plano de férias e elabora o respetivo mapa, nos termos da lei, no período entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Nos casos de trabalhadores cônjuges ou em união de facto a Parques Tejo procura assegurar a conjugação dos respetivos planos de férias, no que toca ao período mínimo referido no número 2 desta cláusula.

Cláusula 39.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido.

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

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que a 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.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar 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, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

6- A pedido do trabalhador e mediante acordo da empresa, os períodos de férias já marcados podem ser alterados.

7- Quando o trabalhador for transferido de serviço ou local de trabalho após acordado o seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

CAPÍTULO VI

Faltas

Cláusula 40.^a

Definição de faltas

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

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.

Cláusula 41.^a

Tipos de faltas

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas, as previstas na lei ou aquelas que expressamente sejam definidas ou autorizadas como tal pela Parques Tejo.

3- São consideradas faltas injustificadas as que não cumpram os critérios definidos no número anterior.

Cláusula 42.^a

Comunicação e prova de faltas justificadas

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa nos prazos legais, salvo motivo que aquela considere atendível.

3- O trabalhador deve, em qualquer caso de falta justificada, apresentar à empresa prova dos factos invocados para a justificação, salvo dispensa expressa desta obrigação.

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

Cláusula 43.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto na lei e neste AE.

2- 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.

3- Tratando-se de faltas injustificadas de 1 ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

4- No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação de trabalho, respetivamente durante o primeiro período ou todo o período normal de trabalho.

5- 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.

6- Nos casos de ausência numa jornada de trabalho diária completa, independentemente da respetiva carga horária diária, o desconto na remuneração é correspondente a um dia completo de trabalho.

7- Nos casos de ausência por suspensão do contrato de trabalho, e sem prejuízo do disposto na lei, no regresso do trabalhador aplica-se o regime estabelecido na cláusula 37.º, número 2.

Cláusula 44.^a

Dispensas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.

2- Aos trabalhadores nascidos a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a empresa.

3- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para formação profissional.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 45.^a

Princípios gerais e definição de retribuição

1- Considera-se retribuição mensal a remuneração base, que corresponde ao valor relativo ao nível salarial na tabela da respetiva categoria profissional atribuída ao trabalhador, bem como o subsídio de isenção de horário de trabalho consagrado neste acordo de empresa.

2- Nos casos de exercício temporário de funções, nomeadamente comissão de serviço para exercício de cargos de chefia ou substituição temporária, o valor global auferido é igualmente considerado retribuição, apesar do seu carácter temporário.

3- Não se considera retribuição os suplementos remuneratórios existentes, ou que possam vir a ser criados em função da revisão das carreiras e categorias, conforme previsto na cláusula 64.^a, nomeadamente:

- a) Subsídio de refeição;
- b) Abono para falhas;
- c) Complemento em caso de estágio para nova categoria profissional;
- d) Subsídio por trabalho em local subterrâneo;
- e) Prémios de produtividade ou outros;
- f) Plano de incentivos;
- g) Subsídio de insalubridade, penosidade e risco;
- h) Subsídio de transporte de valores;
- i) Trabalho suplementar;
- j) Subsídio mensal de prevenção;
- k) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, transportes, alojamento.

Cláusula 46.^a

Cálculo da retribuição horária

A retribuição horária é calculada de acordo com a seguinte fórmula: $(Rm \times 12) : (52 \times m)$, sendo Rm o valor da retribuição mensal e m a carga horária semanal.

Cláusula 47.^a

Retribuição de trabalho noturno

O trabalho noturno é pago com o acréscimo previsto na lei.

Cláusula 48.^a

Retribuição em dia feriado

O trabalho normal prestado em dia feriado é pago com o acréscimo de 100 % do valor dia.

Cláusula 49.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago com os seguintes acréscimos:

- a) Prolongamento ou antecipação do horário até 1 hora - 50 % de acréscimo;
- b) Prolongamento ou antecipação do horário a partir da primeira hora - 75 % de acréscimo;
- c) Trabalho em dia de descanso ou em feriado - 100 % de acréscimo.

2- O pagamento previsto no número anterior só ocorre desde que o trabalho suplementar seja solicitado e autorizado pela empresa.

Cláusula 50.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias e do subsídio de férias corresponde à retribuição mensal consagrada neste acordo de empresa.

2- O respetivo pagamento é feito, de uma só vez, em junho ou antes do início do gozo do período de férias de 10 dias.

Cláusula 51.^a

Subsídio de Natal

1- O subsídio de Natal corresponde à retribuição mensal consagrada neste AE.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, tendo em conta as situações relativas ao ano de admissão, ao ano de cessação do contrato de trabalho e ainda a suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 52.^a

Subsídio de refeição

1- Aos trabalhadores é atribuído, por dia completo de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição de 6,41 €.

2- Os trabalhadores podem receber o subsídio de refeição em vales ou cartão refeição no montante diário de 7,63 €, desde que o requeiram por escrito à empresa.

3- Quando o trabalhador for reembolsado de despesas que incluam refeições, não recebe o subsídio previsto no número anterior.

3- Os trabalhadores em regime parcial, que prestem no mínimo 4 horas de trabalho, têm direito ao subsídio de refeição previsto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 53.^a

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

Os trabalhadores incluídos nas categorias profissionais

de agente de fiscalização, agente de fiscalização de estacionamento, operador de reboque, operador de coleta, operador de parque e assistente operacional, têm direito a um subsídio mensal de 60 €, desde que tenham prestado serviço no mês correspondente.

Cláusula 54.^a

Subsídio de transporte de valores

1- Os trabalhadores afetos à coleta e transporte de valores têm direito a um subsídio mensal no valor de 30,00 €.

2- O subsídio previsto no número anterior não se aplica aos trabalhadores só com funções de apoio.

Cláusula 55.^a

Despesas em deslocações de serviço

1- Os trabalhadores que tenham que se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho, têm direito a serem reembolsados das inerentes despesas, mediante autorização prévia da empresa, salvo casos urgentes e inadiáveis devidamente justificados.

2- A Parques Tejo deve assegurar o custo do transporte para os trabalhadores, cuja função implique a deslocação diária dentro da localidade onde está afeto o local de trabalho.

3- A pedido do trabalhador podem ser adiantadas as importâncias relativas às despesas referidas nos números anteriores.

Cláusula 56.^a

Abono para falhas

O abono para falhas tem o valor mensal de 35,00 €.

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 57.^a

Segurança, higiene e saúde

1- A Parques Tejo assegura condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, de acordo com os princípios gerais de prevenção, nomeadamente em aspetos relacionados com o planeamento e prevenção, num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho.

2- A empresa considera a prevenção da higiene e segurança uma responsabilidade necessária e imperativa, pelo que devem ser aplicadas medidas que visam:

a) Assegurar as condições de trabalho, salvaguardando a segurança e a saúde física e mental dos trabalhadores;

b) Desenvolver as condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção que possibilitem o exercício da atividade profissional em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os princípios de prevenção de riscos profissionais;

c) Informar e formar os trabalhadores no domínio da segu-

rança e saúde no trabalho;

d) Informar e consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou os próprios trabalhadores.

Cláusula 58.^a

Política de prevenção e sensibilização de saúde

Considerando que a defesa e vigilância da saúde dos trabalhadores da empresa constitui um objetivo prioritário do presente AE, as partes acordam:

a) Na aplicação rigorosa das obrigações legais relacionadas com a medicina do trabalho dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

b) Na promoção de rastreios de saúde relacionados com os principais riscos, tendo em consideração a atividade da empresa;

c) Na definição de uma política de prevenção e sensibilização para o combate ao uso e abuso de droga e álcool;

d) Na implementação de um programa de testes de despistagem de situações que coloquem em causa a saúde dos trabalhadores, por entidades habilitadas para o efeito, em regulamento a estabelecer;

e) No apoio para participação em programas de desintoxicação e desabilitação por parte dos trabalhadores.

Cláusula 59.^a

Fardamento

Os trabalhadores devem, no desempenho das suas funções, zelar pela conservação do vestuário e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes, devendo a empresa fornecer os uniformes e o equipamento adequados e necessário para o exercício das suas funções garantindo a sua substituição, a título gratuito, em função do desgaste natural a que estão sujeitos.

Cláusula 60.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional.

2- Considerando que valorização profissional dos trabalhadores contribui para o desenvolvimento da empresa podem ser desenvolvidos programas específicos de apoio à formação académica complementar.

3- O exercício dos direitos consagrados ao trabalhador-estudante carece de comprovativos de inscrição, frequência e aproveitamento.

4- Ao trabalhador-estudante aplica-se a legislação em vigor, obrigando-se a Parques Tejo à divulgação permanente dos direitos e deveres destas e destes trabalhadores através da intranet.

CAPÍTULO IX

Comissão paritária

Cláusula 61.^a

Constituição e funcionamento da comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste AE, a qual terá a seguinte constituição:

a) Três representantes de cada uma das partes, que podem ser assessorados;

b) Os assessores, todavia, não têm direito a voto;

c) Por cada representante efetivo será designado uma ou um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efetivo;

d) Cada uma das partes indica por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes respetivos dos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros;

e) A comissão paritária funciona enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2- Normas de funcionamento:

a) A comissão paritária funciona em local da empresa, a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funciona a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a proposta da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião;

c) Cabe à empresa assegurar as funções de apoio à reunião, devendo elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- A comissão paritária terá por atribuição a interpretação de cláusulas e integração de lacunas do presente AE.

4- As deliberações da comissão paritária só podem ser tomadas por unanimidade, desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes, cabendo a cada membro um voto.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente AE, devendo a nova redação ser depositada e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 62.^a

Princípios gerais

1- A Parques Tejo considera a formação profissional como uma área estratégica para a concretização do seu plano de negócio e, consequentemente, para o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus trabalhadores.

2- A empresa considera fundamental a sistematização, formalização e avaliação da formação ministrada aos trabalhadores, promovendo processos de monitorização.

3- A Parques Tejo organiza, preferencialmente, as ações de

formação dentro do horário normal de trabalho.

4- Os trabalhadores com elevada competência e domínio das respetivas áreas de especialização devem apostar na sua formação como formadores e desenvolver estas funções internamente.

5- A empresa garante a necessária formação quando se verifique a necessidade de reconversão profissional, por motivos de saúde ou outros.

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

Cláusula 63.^a

Assistência médica

Em complemento ao Serviço Nacional de Saúde (SNS), os trabalhadores beneficiam de um seguro de saúde.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 64.^a

Matérias em negociação

São objeto de negociação, até ao final do ano em curso, carreiras e categorias profissionais, progressão na carreira, avaliação de desempenho, plano de incentivos e tabela salarial dentro do quadro de restrições legais em vigor.

Mantém-se em vigor até lá, as categorias profissionais, carreiras e conteúdos funcionais e tabela salarial existentes à data, conforme anexo I e anexo II.

Cláusula 65.^a

Efeitos do acordo de empresa

1- O acordo de empresa entra em vigor na data prevista na cláusula 2.^a, com exceção do disposto nos números seguintes.

2- No que respeita a subsídios variáveis o seu pagamento de acordo com o presente AE inicia-se no mês seguinte ao que dizem respeito, tendo em conta o modelo de processamento de remunerações em vigor na empresa (subsídio de refeição, retribuição por trabalho suplementar, subsídio noturno ou em dia feriado, subsídio por trabalho em local subterrâneo, abono para falhas, subsídio de transporte de valores).

3- Quanto à organização do tempo de trabalho, todas as escalas e matérias de organização do tempo de trabalho dos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa devem estar de acordo com as regras nele previstas, no menor tempo possível, não podendo o período de transição ultrapassar os três meses.

4- As adesões voluntárias previstas na cláusula seguinte, após o período de adesão inicial, também se devem refletir na organização do tempo de trabalho no menor tempo possível, sem que tal ultrapasse os dois meses.

5- Para aplicação da cláusula 36.^a do presente AE considera-se o ano de 2017, após o início de vigência deste instrumento, refletindo-se no apuramento de férias a 1 de janeiro de 2018.

Cláusula 66.^a

Trabalhadores não filiados no sindicato outorgante

1- Os trabalhadores que não se encontrarem filiados no sindicato outorgante ou que a Parques Tejo desconheça a sua filiação e que pretendam aderir a este acordo de empresa devem preencher o documento de adesão.

2- A adesão voluntária produz os seguintes efeitos:

a) Adesões até ao último dia do mês anterior à produção de efeitos deste acordo de empresa, nos termos da cláusula anterior, produzem efeitos no dia de entrada em vigor do acordo de empresa;

b) Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, e até ao dia 14, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do mês seguinte;

c) Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, a partir do dia 15, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do segundo mês seguinte à sua adesão;

d) Sem prejuízo do disposto no documento de adesão, considera-se data de adesão a data de receção do referido documento no serviço de recursos humanos.

CAPÍTULO XIII

Cláusula 67.^a

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos nos termos da lei aplicável.

Algés, 26 de março de 2018.

Pela Parques Tejo - Parqueamentos de Oeiras, EM, SA:

Armindo Cortez de Azevedo, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Albertina de Jesus Gomes Guedes, na qualidade vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO:

Ricardo Miguel Patrício Alpande, vice-presidente da direção e mandatário.

Teresa Maria Santos Tomás Rosa Marques, vogal da direção e mandatária.

Hugo Filipe Viegas da Silveira Serejo, vogal da direção e mandatário.

Rui Filipe Sequeira Roque, tesoureiro e mandatário.

ANEXO I

Transcrição das categorias profissionais e conteúdo funcional em vigor na Parques Tejo

	Categorias Profissionais	Conteúdo Funcional
1	Técnico Superior	Estudar e elaborar projetos ou documentos, elaborar pareceres inerentes à sua especialidade técnico-funcional, tendo em consideração as normas e os requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir informação necessária aos processos de decisão, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência. Assegurar a supervisão das atividades desenvolvidas em projetos ou áreas funcionais que lhe estejam atribuídas.
2	Técnico	Realizar ou colaborar, no âmbito das suas qualificações, na elaboração de estudos, projetos e documentação inerente à sua especialidade técnico-funcional, respeitando as normas e os requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir elementos necessários aos processos de gestão ou desenvolvimento das atividades da Empresa, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência.
3	Secretariado de Administração	Assegurar o apoio administrativo à Administração, nomeadamente, gestão diária de agendas, atendimento telefónico, gestão documental e gestão de arquivo, assessoria aos elementos da Administração na preparação de documentação formal, garantir a preparação logística das reuniões, organização e marcação de viagens.
4	Agente de Fiscalização de Estacionamento	Fiscalizar as áreas de estacionamento tarifado, verificando o cumprimento dos regulamentos e legislação aplicável aos veículos estacionados e assegurando a atuação dos transgressores. Pode, ainda desempenhar as funções do Agente de Fiscalização.
5	Operador de Reboque	Condução de veículo de reboque e transporte de viaturas bloqueadas nas áreas de estacionamento tarifado, verificando o cumprimento dos regulamentos e legislação aplicável aos veículos estacionados; realizar as operações de carga, reboque e descarga de viaturas rebocadas nos locais determinados para o efeito. Quando necessário e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de Operador de Parques, de Agente de Fiscalização ou de Agente de Fiscalização de Estacionamento.

	Categorias Profissionais	Conteúdo Funcional
6	Agente de Fiscalização	Vigiar e controlar as áreas de estacionamento tarifado, colaborando com a fiscalização e notificação no cumprimento dos Regulamentos e legislação de estacionamento, dos veículos estacionados, bem como, prestar apoio e informação aos utentes / clientes; verificação e registo de conservação e funcionamento dos equipamentos e da sinalização existente, informação de ocorrências, bem como, articulação com os Agentes de Fiscalização de Estacionamento e outros Agentes de Autoridade. Quando necessário pode desempenhar funções de Operador de Coleta, Operador de Parques e outra desde que designado pelo Chefe de Núcleo Operacional.
7	Operador de Parques	Vigiar e controlar um parque de estacionamento tarifado, assegurando o cumprimento dos regulamentos pelos veículos estacionados, a cobrança das tarifas e avenças em vigor, a verificação e registo das receitas e do estado de conservação e funcionamento dos equipamentos e da sinalização existente, e ainda a articulação com outros agentes da Parques Tejo. Quando necessário e se devidamente habilitado pode desempenhar funções de Operador de Coleta ou de Agente de Fiscalização.
8	Operador de Coleta	Executar a recolha das receitas nos equipamentos de cobrança, bem como recolher a informação processada pelos parcómetros ou outros equipamentos de cobrança, assegurando o transporte e depósito das receitas nas dependências bancárias designadas para o efeito, bem como a entrega da documentação nos serviços financeiros da Empresa. Quando necessário e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de Operador de Parques, ou de Agente de Fiscalização.
9	Assistente Operacional	Entrega e receção de correspondência e outros documentos, receção e transmissão de informações diversas, auxílio nos serviços de reprodução, arquivo e organização de documentos. No âmbito de tais funções, incluem-se ainda as tarefas de condução de veículos para transporte de pessoal, correspondência e outros. Quando necessário e se devidamente habilitado pode desempenhar funções de Operador de Coleta, de Agente de Fiscalização ou de Agente de Fiscalização de Estacionamento.
10	Assistente Administrativo	Assegurar a realização de tarefas de âmbito administrativo específicas do serviço ou área funcional em que esteja a trabalhar, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência. Pode exercer funções de secretariado a Administradores e /ou chefias.

ANEXO II

Tabela salarial

Parques Tejo, E.M., S.A. Tabela Salarial - 2018									
CATEGORIAS	NÍVEIS DE PROGRESSÃO								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
	ÍNDICES / VENCIMENTOS								
	5	6	7	8	9	10	11	12	13
AGENTE DE FISCALIZAÇÃO									
OPERADOR DE PARQUES									
OPERADOR DE COLECTA	702,02 €	730,11 €	759,31 €	789,68 €	829,17 €	870,63 €	940,28 €	1 015,50 €	1 096,74 €
ASSISTENTE OPERACIONAL									
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO									
	7	8	9	10	11	12	13	14	15
AGENTE FISCALIZAÇÃO DE ESTACIONAMENTO									
OPERADOR DE REBOQUE	759,31 €	789,68 €	829,17 €	870,63 €	940,28 €	1 015,50 €	1 096,74 €	1 228,35 €	1 364,08 €
	11	12	13	14	15	16	17	18	19
SECRETARIO ADMINISTRACÃO									
TÉCNICO	940,28 €	1 015,50 €	1 096,74 €	1 228,35 €	1 364,08 €	1 514,13 €	1 665,54 €	1 832,09 €	1 978,66 €
	14	15	16	17	18	19	20	21	22
TÉCNICO SUPERIOR	1 228,35 €	1 364,08 €	1 514,13 €	1 665,54 €	1 832,09 €	1 978,66 €	2 136,95 €	2 307,91 €	2 492,54 €
	23								
	2 691,94 €								

Depositado em 11 de abril de 2018, a fl. 51 do livro n.º 12, com o n.º 58/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Universidade de Aveiro e o Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC) e outros

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

(Âmbito de aplicação)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a Universidade de Aveiro, enquanto fundação pública com regime de direito privado, adiante designada por entidade empregadora e, por outro, o Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC), o Sindicato dos Professores do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro, aplicando-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho de direito privado que exercem funções na entidade empregadora.

2- Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho de direito privado que exercem funções na entidade empregadora e que não sejam filiados nos sindicatos subscritores po-

dem aderir ao presente acordo coletivo nos termos previstos no artigo 497.º do Código do Trabalho.

3- O presente AE visa estabelecer as regras e princípios em matéria de duração e horário de trabalho a aplicar aos trabalhadores da entidade empregadora e, no que ao pessoal docente respeita, a clarificação da aplicação das normas constantes nos Estatutos da Carreira Docente Universitária e da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico.

4- O acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da entidade empregadora (pessoal docente, pessoal investigador e pessoal técnico, administrativo e de gestão) que durante a vigência do mesmo venham a adquirir a qualidade jurídica prevista no número 1.

5- Para efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código de Trabalho, serão abrangidos pelo presente AE cerca de 450 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1- O presente AE entra em vigor 5 dias depois da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem a vigência de um ano, renovando-se, sucessivamente, por iguais períodos.

2- A denúncia, a sobrevigência e a cessação deste AE seguem os trâmites legais previstos no Código de Trabalho.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

(Período normal de trabalho)

1- Os trabalhadores da entidade empregadora estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário e semanal aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, sem prejuízo da existência de outros regimes legalmente estabelecidos, nomeadamente resultantes dos Estatutos das Carreiras do Ensino superior, previstos no presente AE ou da prestação de trabalho extraordinário.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, ou no Código de Trabalho, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar que, sempre que possível, devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

4- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada cinco semanas de trabalho efetivo.

5- Os horários de trabalho individualmente acordados só podem ser alterados nos termos estatuídos na legislação em vigor.

Cláusula 4.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, o período normal de trabalho semanal pode ser inferior ao estabelecido na cláusula terceira.

2- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- Por despacho reitoral, e após concordância do trabalhador, mediante proposta ou parecer favorável do dirigente da unidade orgânica ou serviço onde o trabalhador ocupa o seu posto de trabalho, devidamente fundamentada, pode ser definido o trabalho em regime de tempo parcial, desde que observados os condicionalismos legais.

4- O acordo ao regime de trabalho a tempo parcial é concedido para as seguintes situações preferenciais, nos termos do previsto no artigo 152.º do Código de Trabalho:

- Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- Pessoa com deficiência ou doença crónica;
- Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

5- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal em relação ao horário a tempo

integral.

6- Em tudo o que diga respeito a regulamentação e gestão do horário dos trabalhadores docentes aqui não previsto, as normas vigentes são as que constam do ECDU/ECPDESP e do regulamento de prestação de serviço dos docentes da Universidade de Aveiro.

Cláusula 5.^a

(Direito a férias)

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é aplicável o mesmo regime de férias dos trabalhadores detentores de um contrato de trabalho em funções públicas.

Cláusula 6.^a

(Faltas)

1- É aplicável aos trabalhadores abrangidos por este AE, o mesmo regime de faltas, incluindo os respetivos motivos e duração, que vigora para trabalhadores com vínculo jurídico de emprego público.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, podem ainda ser consideradas faltas justificadas as autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora.

CAPÍTULO III

Comissão paritária

Cláusula 7.^a

(Constituição)

1- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes da presente convenção.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente para desempenho de funções em caso de ausência do efetivo.

3- As partes outorgantes podem fazer-se acompanhar no máximo por dois assessores sem direito a voto.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

5- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção, os membros efetivos e suplentes por si designados, considerando-se a comissão paritária constituída logo após esta indicação.

6- A presidência da comissão paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes, sendo a primeira presidência fixada por sorteio.

7- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo qualquer dos contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

8- Os sindicatos subscritores e a Universidade de Aveiro suportarão as despesas necessárias ao funcionamento da comissão paritária, relativamente à representação de cada uma das partes outorgantes.

Cláusula 8.^a

(Funcionamento)

1- A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária reúne a pedido de qualquer das partes mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de 15 dias de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.

3- No final da reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

Cláusula 9.^a

(Competências)

Compete à comissão paritária interpretar e integrar o disposto nesta convenção.

Cláusula 10.^a

(Deliberações)

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes um membro de cada uma das partes.

2- As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente convenção, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 11.^a

(Direito subsidiário)

Todas as matérias não expressamente previstas no presente AE são reguladas pelas normas laborais em vigor a cada momento.

Aveiro, 27 de fevereiro de 2018.

Pela entidade empregadora:

Professor Doutor Manuel António Cotão de Assunção, reitor da Universidade de Aveiro.

Pelo Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC):

Professor Doutor António Duarte Morais, membro da direção do Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC).

Pelo Sindicato dos Professores do Norte:

Professor Doutor João da Fátima Marques Baldaia, membro da direção do Sindicato dos Professores do Norte.

Professor Doutor José António Faria Pinto, membro da direção do Sindicato dos Professores do Norte.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro:

Dr. José Manuel Mota Dias, coordenador geral do Sin-

dicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro.

Dr. António Macário Monteiro, membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro.

Depositado em 5 de abril de 2018, a fl. 50 do livro n.º 12, com o n.º 53/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Universidade de Aveiro e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

(Âmbito de aplicação)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a Universidade de Aveiro, enquanto fundação pública com regime de direito privado, adiante designada por entidade empregadora e, por outro, o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE, aplicando-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho de direito privado que exercem funções na entidade empregadora.

2- Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho de direito privado que exercem funções na entidade empregadora e que não sejam filiados no sindicato subscritor podem aderir ao presente acordo coletivo nos termos previstos no artigo 497.º do Código do Trabalho.

3- O presente AE visa estabelecer as regras e princípios em matéria de duração e horário de trabalho a aplicar aos trabalhadores da entidade empregadora e, no que ao pessoal docente respeita, a clarificação da aplicação das normas constantes nos Estatutos da Carreira Docente Universitária e da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico.

4- O acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da entidade empregadora (pessoal docente, pessoal investigador e pessoal técnico, administrativo e de gestão) que durante a vigência do mesmo venham a adquirir a qualidade jurídica prevista no número 1.

5- Para efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código de Trabalho, serão abrangidos pelo presente AE cerca de 450 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1- O presente AE entra em vigor 5 dias depois da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem a vigência

de um ano, renovando-se, sucessivamente, por iguais períodos.

2- A denúncia, a sobrevivência e a cessação deste AE seguem os trâmites legais previstos no Código de Trabalho.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

(Período normal de trabalho)

1- Os trabalhadores da entidade empregadora estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário e semanal aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, sem prejuízo da existência de outros regimes legalmente estabelecidos, nomeadamente resultantes dos Estatutos das Carreiras do Ensino superior, previstos no presente AE ou da prestação de trabalho extraordinário.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, ou no Código de Trabalho, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar que, sempre que possível, devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

4- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada cinco semanas de trabalho efetivo.

5- Os horários de trabalho individualmente acordados só podem ser alterados nos termos estatuídos na legislação em vigor.

Cláusula 4.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, o período normal de trabalho semanal pode ser inferior ao estabelecido na cláusula terceira.

2- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- Por despacho reitoral, e após concordância do trabalhador, mediante proposta ou parecer favorável do dirigente da unidade orgânica ou serviço onde o trabalhador ocupa o seu posto de trabalho, devidamente fundamentada, pode ser definido o trabalho em regime de tempo parcial, desde que observados os condicionalismos legais.

4- O acordo ao regime de trabalho a tempo parcial é concedido para as seguintes situações preferenciais, nos termos do previsto no artigo 152.º do Código de Trabalho:

- Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- Pessoa com deficiência ou doença crónica;

– Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

5- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal em relação ao horário a tempo integral.

6- Em tudo o que diga respeito a regulamentação e gestão do horário dos trabalhadores docentes aqui não previsto, as normas vigentes são as que constam do ECDU/ECPDESP e do regulamento de prestação de serviço dos docentes da Universidade de Aveiro.

Cláusula 5.^a

(Direito a férias)

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é aplicável o mesmo regime de férias dos trabalhadores detentores de um contrato de trabalho em funções públicas.

Cláusula 6.^a

(Faltas)

1- É aplicável aos trabalhadores abrangidos por este AE, o mesmo regime de faltas, incluindo os respetivos motivos e duração, que vigora para trabalhadores com vínculo jurídico de emprego público.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, podem ainda ser consideradas faltas justificadas as autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora.

CAPÍTULO III

Comissão paritária

Cláusula 7.^a

(Constituição)

1- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes da presente convenção.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente para desempenho de funções em caso de ausência do efetivo.

3- As partes outorgantes podem fazer-se acompanhar no máximo por dois assessores sem direito a voto.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

5- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção, os membros efetivos e suplentes por si designados, considerando-se a comissão paritária constituída logo após esta indicação.

6- A presidência da comissão paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes, sendo a primeira presidência fixada por sorteio.

7- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo qualquer dos contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

8- O sindicato subscritor e a Universidade de Aveiro suportarão as despesas necessárias ao funcionamento da comissão paritária, relativamente à representação de cada uma das partes outorgantes.

Cláusula 8.^a

(Funcionamento)

1- A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária reúne a pedido de qualquer das partes mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de 15 dias de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.

3- No final da reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

Cláusula 9.^a

(Competências)

Compete à comissão paritária interpretar e integrar o disposto nesta convenção.

Cláusula 10.^a

(Deliberações)

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes um membro de cada uma das partes.

2- As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente convenção, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 11.^a

(Direito subsidiário)

Todas as matérias não expressamente previstas no presente AE são reguladas pelas normas laborais em vigor a cada momento.

Aveiro, 27 de fevereiro de 2018.

Pela entidade empregadora:

Manuel António Cotão de Assunção, reitor da Universidade de Aveiro.

Pelo sindicato:

Maria Helena Rodrigues, presidente do Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos.

José Carlos Fragoso, dirigente mandatado pela direção do Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE.

Depositado em 5 de abril de 2018, a fl. 50 do livro n.º 12,

com o n.º 54/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Universidade de Aveiro e o Sindicato Nacional do Ensino Superior (Associação Sindical de Docentes e Investigadores) - SNESup

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

(Âmbito de aplicação)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a Universidade de Aveiro, enquanto fundação pública com regime de direito privado, adiante designada por entidade empregadora e, por outro, o Sindicato Nacional do Ensino Superior (Associação Sindical de Docentes e Investigadores) - SNESup, aplicando-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho de direito privado que exercem funções na entidade empregadora.

2- Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho de direito privado que exercem funções na entidade empregadora e que não sejam filiados no sindicato subscritor podem aderir ao presente acordo coletivo nos termos previstos no artigo 497.º do Código do Trabalho.

3- O presente AE visa estabelecer as regras e princípios em matéria de duração e horário de trabalho a aplicar aos trabalhadores da entidade empregadora e, no que ao pessoal docente respeita, a clarificação da aplicação das normas constantes nos Estatutos da Carreira Docente Universitária e da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico.

4- O acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da entidade empregadora (pessoal docente, pessoal investigador e pessoal técnico, administrativo e de gestão) que durante a vigência do mesmo venham a adquirir a qualidade jurídica prevista no número 1.

5- Para efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código de Trabalho, serão abrangidos pelo presente AE cerca de 450 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1- O presente AE entra em vigor 5 dias depois da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem a vigência de um ano, renovando-se, sucessivamente, por iguais períodos.

2- A denúncia, a sobrevigência e a cessação deste AE seguem os trâmites legais previstos no Código de Trabalho.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

(Período normal de trabalho)

1- Os trabalhadores da entidade empregadora estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário e semanal aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, sem prejuízo da existência de outros regimes legalmente estabelecidos, nomeadamente resultantes dos Estatutos das Carreiras do Ensino Superior, previstos no presente AE ou da prestação de trabalho extraordinário.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, ou no Código de Trabalho, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar que, sempre que possível, devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

4- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada cinco semanas de trabalho efetivo.

5- Os horários de trabalho individualmente acordados só podem ser alterados nos termos estatuídos na legislação em vigor.

Cláusula 4.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, o período normal de trabalho semanal pode ser inferior ao estabelecido na cláusula terceira.

2- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- Por despacho reitoral, e após concordância do trabalhador, mediante proposta ou parecer favorável do dirigente da unidade orgânica ou serviço onde o trabalhador ocupa o seu posto de trabalho, devidamente fundamentada, pode ser definido o trabalho em regime de tempo parcial, desde que observados os condicionalismos legais.

4- O acordo ao regime de trabalho a tempo parcial é concedido para as seguintes situações preferenciais, nos termos do previsto no artigo 152.º do Código de Trabalho:

- Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- Pessoa com deficiência ou doença crónica;
- Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

5- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal em relação ao horário a tempo

integral.

6- Em tudo o que diga respeito a regulamentação e gestão do horário dos trabalhadores docentes aqui não previsto, as normas vigentes são as que constam do ECDU/ECPDESP e do regulamento de prestação de serviço dos docentes da Universidade de Aveiro.

Cláusula 5.^a

(Direito a férias)

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é aplicável o mesmo regime de férias dos trabalhadores detentores de um contrato de trabalho em funções públicas.

Cláusula 6.^a

(Faltas)

1- É aplicável aos trabalhadores abrangidos por este AE, o mesmo regime de faltas, incluindo os respetivos motivos e duração, que vigora para trabalhadores com vínculo jurídico de emprego público.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, podem ainda ser consideradas faltas justificadas as autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora.

CAPÍTULO III

Comissão paritária

Cláusula 7.^a

(Constituição)

1- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes da presente convenção.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente para desempenho de funções em caso de ausência do efetivo.

3- As partes outorgantes podem fazer-se acompanhar no máximo por dois assessores sem direito a voto.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

5- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção, os membros efetivos e suplentes por si designados, considerando-se a comissão paritária constituída logo após esta indicação.

6- A presidência da comissão paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes, sendo a primeira presidência fixada por sorteio.

7- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo qualquer dos contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

8- O sindicato subscritor e a Universidade de Aveiro suportarão as despesas necessárias ao funcionamento da comissão paritária, relativamente à representação de cada uma das partes outorgantes.

Cláusula 8.^a

(Funcionamento)

1- A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária reúne a pedido de qualquer das partes mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de 15 dias de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.

3- No final da reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

Cláusula 9.^a

(Competências)

Compete à comissão paritária interpretar e integrar o disposto nesta convenção.

Cláusula 10.^a

(Deliberações)

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes um membro de cada uma das partes.

2- As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente convenção, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 11.^a

(Direito subsidiário)

Todas as matérias não expressamente previstas no presente AE são reguladas pelas normas laborais em vigor a cada momento.

Aveiro, 7 de março de 2018.

Pela entidade empregadora:

Professor Doutor Manuel António Cotão de Assunção, reitor da Universidade de Aveiro.

Pelo Sindicato Nacional do Ensino Superior (Associação Sindical de Docentes e Investigadores) - SNESup:

Professor Doutor Gonçalo Leite Velho, presidente da direção do Sindicato Nacional do Ensino Superior (Associação Sindical de Docentes e Investigadores) - SNESup.

Professor Doutor Raul Santos Jorge, vice-presidente da direção do Sindicato Nacional do Ensino Superior (Associação Sindical de Docentes e Investigadores) - SNESup.

Depositado em 5 de abril de 2018, a fl. 50 do livro n.º 12, com o n.º 55/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Associação para o Jardim de Infância «O Baloíço» e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Área e âmbito de aplicação

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por AE ou acordo de empresa, aplica-se à Associação de Solidariedade Social para o Jardim de Infância «O Baloíço», na área geográfica do distrito de Setúbal, tendo como atividade principal o ensino pré-escolar e abrange todos os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste AE, ou acordo de empresa, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção um empregador e 15 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, produção de efeitos e tempo de revisão

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

2- O período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respetivas datas da entrada em vigor.

3- O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4- As tabelas remuneratórias e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018, enquanto que a duração do período de férias adquire-se de acordo com cláusula própria neste acordo, reportando-se ao final de julho de 2017.

5- A revisão efetuar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia, parcial ou total, e deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

6- A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir, parcial ou totalmente, o presente AE, far-se-á por escrito mediante a apresentação de uma proposta de onde conste as alterações pretendidas, decorridos 10 meses da data do início do respetivo período de vigência.

7- A resposta à proposta de revisão do acordo será enviada por escrito até 30 dias após a apresentação desta última, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à receção da contraproposta.

Cláusula 3.^a

Responsabilidade social das instituições

As instituições devem, na medida do possível, organizar

a prestação de trabalho de forma a obter o maior grau de compatibilização entre a vida familiar e a vida profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 4.^a

Objecto do contrato de trabalho

1- Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado.

2- A definição a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do anexo IV.

Cláusula 5.^a

Admissão

1- São condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- São condições específicas de admissão as discriminadas no anexo II, designadamente a formação profissional adequada ao posto de trabalho ou a certificação profissional, quando exigidas.

3- Para o preenchimento de lugares nas instituições e desde que os trabalhadores reúnam os requisitos necessários para o efeito, será dada preferência:

- a) Aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a promoção e melhoria das suas condições de trabalho;
- b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica.

4- Os trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, bem como os que frequentem estabelecimentos de ensino secundário ou superior, têm preferência na admissão em regime de tempo parcial.

5- Sem prejuízo do disposto nas normas legais aplicáveis, a instituição deverá prestar ao trabalhador, por escrito, as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede das partes;
- b) Categoria profissional;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Tipo de contrato e respectivo prazo, quando aplicável;
- f) Retribuição, indicando o montante das prestações acessórias e complementares;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Duração do período experimental, quando exista;
- i) Data de início do trabalho;
- j) Indicação do tempo de serviço prestado pelo trabalhador em outras IPSS;
- k) Justificação clara dos motivos do contrato, quando aplicável;
- l) Indicação do instrumento de regulação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

Cláusula 6.^a

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos na presente convenção

serão classificados nas profissões e categorias profissionais constantes dos anexos I e IV, tendo em atenção a actividade principal para que sejam contratados.

2- As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas no anexo II, sendo que a fixação de períodos de exercício profissional para efeitos de progressão na carreira não impede que as instituições promovam os seus trabalhadores antes do seu decurso.

Cláusula 7.^a

Progressões na profissão e carreira

1- Será sempre possível em todo o tempo e por proposta da direcção, os trabalhadores progredirem para outra profissão ou carreira, ou seja, de ajudante de ação educativa para auxiliar de educação, de ajudante de cozinha para cozinheira, e de auxiliares de serviços gerais para uma profissão ou carreira, progredindo para o nível remuneratório da respetiva tabela em que se enquadra de acordo com o total de anos de serviço na entidade patronal.

2- O tempo de serviço na profissão e na carreira anterior, antes da progressão, conta para efeitos de diuturnidade.

Cláusula 8.^a

Enquadramento e níveis de qualificação

As profissões previstas na presente convenção são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

Cláusula 9.^a

Período experimental

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

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a instituição tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, compreende as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, nos termos legais, e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
 - c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.
- 4- Salvo acordo em contrário, nos contratos a termo o período experimental tem a seguinte duração:
- a) 30 dias para os contratos com 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.

5- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do

período experimental.

6- A admissão do trabalhador considerar-se-á feita por tempo indeterminado, não havendo lugar a período experimental, quando o trabalhador haja sido convidado para integrar o quadro de pessoal da instituição, tendo, para isso, com conhecimento prévio da mesma, revogado ou rescindido qualquer contrato de trabalho anterior.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, bem como facilitar o exercício, nos termos legais, de actividade sindical na instituição;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da saúde e a segurança do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, transferindo a respectiva responsabilidade para uma seguradora;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a instituição da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença e proporcionar aos trabalhadores as condições necessárias à realização do exame médico anual;
- k) Passar certificados de trabalho, conforme a lei em vigor.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
 - a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;
 - b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;
 - c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - e) Cumprir as ordens e instruções do empregador 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 ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações relativas à instituição ou seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens, equipamentos e instrumentos relacionados com o seu trabalho;

h) Contribuir para a optimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respectivo funcionamento, designadamente participando com empenho nas acções de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade patronal;

i) Zelar pela sua segurança e saúde, submetendo-se, nomeadamente, ao exame médico anual e aos exames médicos, ainda que ocasionais, para que seja convocado.

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

3- Às acções de formação profissional prestadas pelas instituições é aplicável:

- a) O regime de trabalho suplementar, na parte em que excedam mais de duas horas o período normal de trabalho;
- b) O disposto nas cláusulas 20.^a e 21.^a, sempre que realizadas fora do local de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legal ou convencionalmente previstos;
- e) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) 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.

Cláusula 13.^a

Remissão

Às matérias relativas a férias, ao contrato a termo, ao exercício do direito de desenvolver actividade sindical na instituição, ao exercício do direito à greve, à suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante à entidade patronal ou ao trabalhador e à cessação dos contratos de trabalho, entre outras não especialmente reguladas nesta convenção, são aplicáveis as normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Poder de direcção

Compete às instituições, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 15.^a

Funções desempenhadas

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

2- A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais previstas nos anexos I e IV, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização pessoal e profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4- Considera-se haver desvalorização profissional sempre que a actividade que se pretenda qualificar como afim ou funcionalmente ligada exceder em um grau o nível de qualificação em que o trabalhador se insere.

5- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

6- As instituições devem procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

7- A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções referidas no número 2 a que corresponda uma retribuição, ou qualquer outra regalia, mais elevada confere ao trabalhador o direito a estas enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 16.^a

Reclassificação profissional

1- Sempre que haja alteração consistente da actividade

principal para a qual o trabalhador foi contratado, deverá a instituição proceder à respectiva reclassificação profissional, não podendo daí resultar a baixa de categoria.

2- Presume-se consistente a alteração da actividade principal para a qual o trabalhador foi contratado, sempre que decorra um período entre 6 e 12 meses sobre o início da mesma.

3- A presunção a que se reporta o número anterior pode ser ilidida pela instituição, competindo-lhe a prova da natureza transitória da alteração.

4- A reclassificação produz efeitos por iniciativa da instituição ou, sendo caso disso, a partir da data de requerimento do trabalhador interessado nesse sentido.

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da instituição que tenha levado à sua admissão, desde que aquela fosse ou devesse ser conhecida do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Trabalhador com local de trabalho não fixo

1- Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos directamente decorrentes daquela situação, nos termos expressamente acordados com a instituição.

2- Na falta de acordo haverá reembolso das despesas realizadas impostas directamente pelas deslocações, desde que comprovadas e observando-se critérios de razoabilidade.

3- O tempo normal de deslocação conta para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

Cláusula 19.^a

Deslocações

1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- Designa-se por deslocação a realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho.

3- Consideram-se deslocações com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.

4- Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

Cláusula 20.^a

Deslocações com regresso diário à residência

1- Os trabalhadores deslocados nos termos do número 2 da cláusula anterior terão direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;

b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, podendo a instituição exigir documento comprovativo da despesa efectuada para efeitos de reembolso;

c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho.

2- Os limites máximos do montante do reembolso previsto na alínea b) do número anterior serão previamente acordados entre os trabalhadores e a instituição, observando-se critérios de razoabilidade.

Cláusula 21.^a

Deslocações sem regresso diário à residência

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento;

b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas, nos termos previamente acordados com a instituição;

c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição diária.

Cláusula 22.^a

Mobilidade geográfica

1- A instituição pode, quando o seu interesse assim o exija, proceder à mudança definitiva do local de trabalho, desde que tal não implique prejuízo sério para o trabalhador.

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

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato com justa causa se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização legalmente prevista.

4- A instituição custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

5- A transferência do trabalhador entre os serviços ou equipamentos da mesma instituição não afecta a respectiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na mesma.

6- Em caso de transferência temporária, a respectiva ordem, além da justificação, deve conter o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

Cláusula 23.^a

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção técnica ou de coordenação de equipamentos, bem como as funções de secretariado pessoal relativamente aos titulares desses cargos e ainda as funções de chefia ou outras cuja natureza pressuponha especial relação de confiança com a instituição.

2- Gozam de preferência para o exercício dos cargos e funções previstos no número anterior os trabalhadores já ao serviço da instituição, vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo, com antiguidade mínima de três meses.

3- São directamente aplicáveis ao exercício da actividade em comissão de serviço as normas legais em vigor relativas às formalidades, à cessação e efeitos da cessação da comissão de serviço, bem como à contagem de tempo de serviço.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 24.^a

Período normal de trabalho

1- Os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são os seguintes:

a) Trinta e cinco horas - para médicos, psicólogos e sociólogos, trabalhadores com funções técnicas, enfermeiros, técnicos superiores de habilitação, reabilitação e emprego protegido e técnicos de diagnóstico e terapêutica, técnicos superiores de animação sócio-cultural, educação social e mediação social, bem como para os assistentes sociais;

b) Trinta e seis horas - para os restantes trabalhadores sociais;

c) Trinta e sete horas - para os ajudantes de acção directa;

d) Trinta e oito horas - para trabalhadores administrativos, trabalhadores de apoio, restantes trabalhadores de habilitação, reabilitação e emprego protegido e de diagnóstico e terapêutica, auxiliares de educação e professores;

e) Quarenta horas - para os restantes trabalhadores.

2- Poderá ser negociado individualmente, por acordo entre a Instituição e o trabalhador, o horário normal semanal de quarenta horas, nas carreiras dos trabalhadores de apoio - ajudantes de acção directa, ajudantes de acção educativa, ajudantes de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, ajudantes de ocupação e auxiliares de acção médica -, ao que corresponde retribuição diferenciada, proporcional à estabelecida no anexo IV de acordo com os períodos normais de trabalho para cada categoria, estabelecidos neste AE.

3- São salvaguardados os períodos normais de trabalho com menor duração praticados à data da entrada em vigor da presente convenção.

Cláusula 25.^a

Fixação do horário de trabalho

1- Compete às entidades patronais estabelecer os horários

de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

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

3- Sempre que tal considerem adequado ao respectivo funcionamento, as instituições deverão desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira.

4- As instituições ficam obrigadas a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

5- A prestação de trabalho deve ser realizada nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho.

6- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, tendo como referência períodos de quatro meses.

7- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite máximo de duas horas, sem que a duração semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, salvo nas seguintes situações:

a) Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, designadamente quando se trate de guardas ou porteiros;

b) Pessoal cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;

c) Pessoal que preste serviço em actividades em que se mostre absolutamente incomportável a sujeição do seu período de trabalho a esses limites.

8- As comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre organização e definição dos mapas de horário de trabalho.

9- Nas situações de cessação do contrato de trabalho no decurso do período de referência, o trabalhador será compensado no montante correspondente à diferença de remuneração entre as horas que tenha efectivamente trabalhado naquele mesmo período e aquelas que teria praticado caso o seu período normal de trabalho não tivesse sido definido em termos médios.

Cláusula 26.^a

Período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas

1- Para os trabalhadores com funções pedagógicas o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

a) Educador de infância - trinta e cinco horas, sendo trinta horas destinadas a trabalho directo com as crianças e as restantes a outras actividades, incluindo estas, designadamente, a preparação daquele trabalho e, ainda, o acompanhamento e a avaliação individual das crianças, bem como o atendimento das famílias;

b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico - vinte e cinco horas lectivas semanais e três horas para coordenação;

c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico - vinte e duas horas lectivas semanais, mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;

d) Professor do ensino secundário - vinte horas lectivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;

e) Professor do ensino especial - vinte e duas horas lecti-

vas semanais acrescidas de três horas semanais exclusivamente destinadas à preparação de aulas.

2- Para além dos tempos referidos no número anterior, o período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas inclui, ainda, as reuniões de avaliação, uma reunião trimestral com encarregados de educação e, salvo no que diz respeito aos educadores de infância, o serviço de exames.

Cláusula 27.^a

Particularidades do regime de organização do trabalho dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1- Aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

2- O período de trabalho a que se reporta o número anterior poderá ser reduzido quanto aos professores com número de horas de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais de trabalho definidos, mas o período normal de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3- Quando não for possível assegurar a um destes professores o período de trabalho lectivo semanal que tiver desenvolvido no ano anterior, em consequência, entre outros, da alteração do currículo ou da diminuição das necessidades de docência de uma disciplina, ser-lhe-á assegurado, se nisso manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes aplicadas em outras actividades, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4- Salvo acordo em contrário, o horário dos professores, uma vez atribuído, manter-se-á inalterado até à conclusão do ano escolar.

5- Caso se verifiquem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desempenho de outras actividades, definidas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

6- No preenchimento das necessidades de docência, devem as instituições dar preferência aos professores com horário de trabalho a tempo parcial, desde que estes possuam os requisitos legais exigidos.

Cláusula 28.^a

Regras quanto à elaboração dos horários dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1- A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições aplicáveis e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

2- Salvo acordo em contrário, os horários de trabalho dos professores a que a presente cláusula se reporta deverão ser organizados por forma a impedir que os mesmos sejam sujeitos a intervalos sem aulas que excedam uma hora diária, até ao máximo de duas horas semanais.

3- Sempre que se mostrem ultrapassados os limites fixados

no número anterior, considerar-se-á como tempo efectivo de serviço o período correspondente aos intervalos registados, sendo que o professor deverá nesses períodos desempenhar outras actividades indicadas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4- Haverá lugar à redução do horário de trabalho dos professores sempre que seja invocada e comprovada a necessidade de cumprimento de imposições legais ou de obrigações voluntariamente contraídas antes do início do ano lectivo, desde que conhecidas da entidade empregadora, de harmonia com as necessidades de serviço.

5- A instituição não poderá impor ao professor um horário normal de trabalho que ocupe os três períodos de aulas (manhã, tarde e noite) ou que contenha mais de cinco horas de aulas seguidas ou de sete interpoladas.

6- Os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e três horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

7- O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão de contrato quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração de acumulação pelo professor.

Cláusula 29.^a

Redução de horário lectivo para professores com funções especiais

1- O horário lectivo dos professores referidos nas alíneas *c)* e *d)* do número 1 da cláusula 26.^a será reduzido num mínimo de duas horas semanais, sempre que desempenhem funções de direcção de turma ou coordenação pedagógica (delegados de grupo ou disciplina ou outras).

2- As horas de redução referidas no número anterior fazem parte do horário normal de trabalho, não podendo ser consideradas como trabalho suplementar, salvo e na medida em que resultar excedido o limite de vinte e cinco horas semanais.

Cláusula 30.^a

Trabalho a tempo parcial

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

2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva, ou praticados nas instituições, na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária.

4- A retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção de regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 31.^a

Contratos de trabalho a tempo parcial

1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer actividade profissional noutras empresas ou instituições.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos, bem como os trabalhadores com funções de chefia;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Autoridade para as Condições de Trabalho.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso semanal complementar.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista na cláusula 61.^a

Cláusula 33.^a

Intervalo de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Para os motoristas e outros trabalhadores de apoio adstritos ao serviço de transporte de utentes e para os trabalhadores com profissões ligadas a tarefas de hotelaria, poderá ser estabelecido um intervalo de duração superior a duas horas.

3- O disposto no número anterior é aplicável aos auxiliares de educação que a 30 de junho de 2005 pratiquem o intervalo

de descanso a que o mesmo se reporta.

4- Salvo disposição legal em contrário, por acordo entre a instituição e os trabalhadores, pode ser estabelecida a dispensa ou a redução dos intervalos de descanso.

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado, por solicitação do empregador, fora do horário normal de trabalho.

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3- Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano;

b) Menores;

c) Trabalhadores-estudantes.

4- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as instituições tenham de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, bem assim como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para a viabilidade da instituição ou para prevenir ou reparar prejuízos graves para a mesma.

5- Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não deverá reiniciar a respectiva actividade antes que tenham decorrido, pelo menos, onze horas.

6- A instituição fica obrigada a indemnizar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente dos que resultem de necessidades especiais de transporte ou de alimentação.

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

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório

1- Nas instituições com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

3- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela instituição.

5- Por acordo entre o empregador e o trabalhador, quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo ser substituído pelo paga-

mento da remuneração correspondente com acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 36.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

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

Cláusula 37.^a

Trabalho por turnos rotativos

1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, as instituições podem organizar a prestação do trabalho em regime de turnos rotativos.

2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que o trabalhador fica sujeito à variação contínua ou descontínua dos seus períodos de trabalho pelas diferentes partes do dia.

3- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho e o pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que a rotação se mostre ligada aos interesses dos trabalhadores e desde que a duração dos turnos seja fixada por períodos não inferiores a quatro meses.

Cláusula 38.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo num período de descanso de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua pode ser adoptada pelas instituições nos casos em que tal modalidade se mostre adequada às respectivas necessidades de funcionamento.

3- A adopção do regime de jornada contínua não prejudica o disposto nesta convenção sobre remuneração de trabalho nocturno e de trabalho suplementar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de serviço

Cláusula 39.^a

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal obrigatório deve, em regra,

coincidir com o domingo.

2- Pode deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores necessários para assegurar o normal funcionamento da instituição.

3- No caso previsto no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.

4- Para além do dia de descanso obrigatório será concedido ao trabalhador um dia de descanso semanal complementar.

5- O dia de descanso complementar, para além de repartido, pode ser diário e semanalmente descontinuado nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho.

6- O dia de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar serão consecutivos, pelo menos uma vez de sete em sete semanas.

Cláusula 40.^a

Feriados

1- Deverão ser observados como feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, Terça-Feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1, 8 e 25 de dezembro e o feriado municipal.

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

3- Em substituição do feriado municipal ou da Terça-Feira de Carnaval poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a instituição e os trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Direito a férias

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

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

3- 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.

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

5- Em caso de cessação do contrato de trabalho, as instituições ficam obrigadas a proporcionar o gozo de férias no momento imediatamente anterior.

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

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

2- Sem prejuízo dos 22 dias de férias a que todos os trabalhadores têm direito, bem como o possível acréscimo de dias de férias previstos nos números seguintes, a entidade patro-

nal concede 7 dias de tolerância em cada ano civil. O gozo desta tolerância não pode exceder 1 dia em cada mês e será autorizado pela chefia direta em coordenação com a direção de acordo com a conveniência do serviço.

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta e meia ou três meios-dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas e meia ou cinco meios-dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas e meia ou sete meios-dias.

4- Para efeitos do número anterior, são equiparadas a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5- Os trabalhadores adquirem o direito a mais um dia de férias por cada dez anos de serviço.

6- O gozo destes dias será autorizado pela chefia direta em coordenação com a direção de acordo com a conveniência do serviço.

7- Adquire-se o direito a estes dias, no final do ano letivo, ou seja, final de julho e podem ser gozados entre início de setembro e final de julho do ano letivo seguinte.

Cláusula 43.^a

Encerramento da instituição ou do estabelecimento

As instituições podem encerrar total ou parcialmente os seus serviços e equipamentos, entre 1 de maio e 31 de outubro, pelo período necessário à concessão das férias dos respectivos trabalhadores.

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário daquelas entidades.

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

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges, os filhos, que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

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- 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.

8- A instituição deverá marcar as férias do trabalhador-estudante respeitando o cumprimento das obrigações escolares, salvo se daí resultar incompatibilidade com o seu plano de férias.

9- A instituição pode marcar as férias dos trabalhadores da agricultura para os períodos de menor actividade agrícola.

Cláusula 45.^a

Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

1- O período de férias dos professores deve ser marcada no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar.

2- O período de férias dos educadores de infância deverá, por via de regra, ser marcado entre 15 de junho e 15 de setembro.

Cláusula 46.^a

Férias e impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses de efetivo serviço, ao período de férias e respectivo subsídio.

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 abril do ano civil subsequente.

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

Cláusula 47.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.^a

Faltas - Noção

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

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.

4- O período de ausência a considerar no caso de um trabalhador docente não comparecer a uma reunião de presença obrigatória é de duas horas.

5- Relativamente aos trabalhadores docentes e dos 2.º e 3.º ciclo do ensino básico e do ensino secundário, será tida como dia de falta a ausência ao serviço por cinco horas lectivas seguidas ou interpoladas.

6- O regime previsto no número anterior não se aplica aos professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

7- São também consideradas faltas as provenientes de recusa infundada de participação em acções de formação ou cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem realizados nos termos do disposto na cláusula 11.^a

Cláusula 49.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, mesmo que adoptivos, enteados, padastos, madrastras, sogros, genros e noras);

c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados) e de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente nos casos de:

1) Doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

2) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, até 15 dias por ano, a cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente (avô, bisavô do trabalhador ou do homem/mulher deste), a parente ou afim do 2.º grau da linha colateral (irmão do trabalhador ou do homem/mulher deste), a filho, adoptado ou enteado com mais de 12 anos de idade;

3) Detenção ou prisão preventiva, caso se não venha a verificar decisão condenatória.

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola do

responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, a fim de se inteirar da respectiva situação educativa;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das normas legais aplicáveis;

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

i) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;

j) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- No caso de o trabalhador ter prestado já o 1.º período de trabalho aquando do conhecimento dos motivos considerados nas alíneas b) e c) do número 2 desta cláusula, o período de faltas a considerar só começa a contar a partir do dia seguinte.

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

Cláusula 50.^a

Comunicação das faltas justificadas

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

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

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

Cláusula 51.^a

Prova das faltas justificadas

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

2- A prova da situação de doença prevista na alínea e) do número 2 da cláusula 49.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

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, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 52.^a

Efeitos 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- Salvo disposição legal em contrário, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Por motivos de cumprimento de disposições legais;

d) As previstas na subalínea 2 da alínea e) do número 2 da cláusula 49.^a;

e) As previstas na subalínea 3 da alínea e) do número 2 da cláusula 49.^a;

f) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 49.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

g) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das que este, expressamente e por escrito, entenda dever retribuir.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 49.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 49.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 53.^a

Efeitos 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- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3- 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 empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

4- Sem prejuízo, designadamente, do efeito disciplinar inerente à injustificação de faltas, exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclo do ensino básico e os professores do ensino secundário.

Cláusula 54.^a

Licença sem retribuição

- 1- As instituições podem atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O pedido deverá ser formulado por escrito, nele se expondo os motivos que justificam a atribuição da licença.
- 3- A resposta deverá ser dada igualmente por escrito nos 30 dias úteis seguintes ao recebimento do pedido.
- 4- A ausência de resposta dentro do prazo previsto no número anterior equivale a aceitação do pedido.
- 5- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
- 6- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
- 7- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.
- 8- Terminado o período de licença sem retribuição, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço.

Cláusula 55.^a

Licença sem retribuição para formação

- 1- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, 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 cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.
- 2- A instituição pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:
 - 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 na instituição seja inferior a três anos;
 - c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 45 dias em relação à data do seu início;
 - d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
 - e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.
- 3- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 56.^a

Disposições gerais

- 1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.
- 3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.
- 4- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas na presente convenção é constituída apenas pela retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 57.^a

Enquadramento em níveis retributivos

As profissões e categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas em níveis retributivos de base de acordo com o anexo IV.

Cláusula 58.^a

Retribuição mínima mensal de base

A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são mensalmente assegurados os montantes retributivos de base mínimos constantes do anexo IV.

Cláusula 59.^a

Remuneração horária

- 1- O valor da remuneração horária é determinado pela fórmula $(Rm \times 12) / (52 \times n)$, sendo Rm o valor da retribuição mensal de base e n o período de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.
- 2- Relativamente aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e aos professores do ensino secundário, o período de trabalho a considerar para efeitos de determinação da remuneração horária é o correspondente, apenas, ao número de horas lectivas semanais estabelecido para o sector em que o docente se integra.

Cláusula 60.^a

Compensações e descontos

- 1- Na pendência do contrato de trabalho, as instituições não podem compensar a retribuição em dívida com créditos que tenham sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.
- 2- O disposto no número anterior não se aplica:
 - a) Aos descontos a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;
 - b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
 - c) Às sanções pecuniárias aplicadas nos termos legais;
 - d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de em-

préstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;

e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de alojamento, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador e consentidas por este;

f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3- Com excepção das alíneas a) e f) os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

Cláusula 61.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial, no mínimo, igual a 20 % da retribuição mensal ou à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, conforme o que lhes for mais favorável.

Cláusula 62.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções seguintes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

3- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela instituição.

Cláusula 63.^a

Retribuição de trabalho normal em dia feriado

O trabalho em horário normal prestado em dia feriado, em instituição não obrigada a suspender o seu funcionamento nesse dia, confere ao trabalhador o direito à prestação em cada momento definida no Código do Trabalho para essa situação.

Cláusula 64.^a

Retribuição de trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador, nos termos do disposto no número 5 da cláusula 37.^a, o direito aos seguintes complementos de retribuição:

a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno - 15 %;

b) Em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos - 25 %.

2- O complemento previsto no número anterior inclui o

acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno prestado em regime de turnos.

Cláusula 65.^a

Remuneração do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 66.^a

Retribuição do período de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos de gozo interpolado.

Cláusula 67.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

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

3- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data de regresso.

4- Cessando o contrato de trabalho, a instituição pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5- O subsídio de Natal será pago até 30 de novembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

Cláusula 68.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de 21 €, em 2018, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de horário parcial têm direito às diuturnidades vencidas à data do

exercício de funções naquele regime e às que se vierem a vencer nos termos previstos no número seguinte.

3- O trabalho prestado a tempo parcial contará proporcionalmente para efeitos de atribuição de diuturnidades.

4- Para atribuição de diuturnidades será levado em conta o tempo de serviço prestado anteriormente a outras instituições particulares de solidariedade social, desde que, antes da admissão e por meios idóneos, o trabalhador faça a respectiva prova.

5- Não é devido o pagamento de diuturnidades aos trabalhadores abrangidos pela tabela de educadores de infância com licenciatura profissionalizados constante no anexo IV.

Cláusula 69.^a

Abono para falhas

1- O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efectiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 29 €, em 2018.

2- Se o trabalhador referido no número anterior for substituído no desempenho das respectivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 70.^a

Refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal por cada dia completo de trabalho.

2- Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de 4,80 €, em 2018, por cada dia completo de trabalho.

3- Aos trabalhadores que, no interesse da instituição, nela devam permanecer no período nocturno será fornecida alimentação e alojamento gratuitos.

4- Ressalvados os casos de alteração anormal de circunstâncias, não é aplicável o disposto no número 2 às instituições cujos equipamentos venham já garantindo o cumprimento em espécie do direito consagrado no número 1 desta cláusula.

5- Aos trabalhadores a tempo parcial será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário normal de trabalho se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro ou mais horas de trabalho no mesmo período do dia.

6- A refeição e a compensação monetária a que se referem os números anteriores não assumem a natureza de retribuição.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 71.^a

Remissão

As matérias relativas a direitos de personalidade, igual-

dade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade, trabalho de menores, trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, trabalhadores com deficiência ou doença crónica, trabalhadores-estudantes e trabalhadores estrangeiros são reguladas pelas disposições do Código do Trabalho e legislação complementar, designadamente pelas que se transcrevem nas cláusulas seguintes.

SECÇÃO I

Protecção da maternidade e da paternidade

Cláusula 72.^a

Protecção da segurança e saúde

As trabalhadoras puérperas, grávidas e lactantes têm direito, nos termos legais, a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar as exposições a riscos para a sua segurança e saúde.

Cláusula 73.^a

Licença parental

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

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

3- Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

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

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

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

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

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

Cláusula 74.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Cláusula 75.^a

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 73.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 73.^a caso se verifiquem as condições aí previstas à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

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

Cláusula 76.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

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

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

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

Cláusula 77.^a

Adopção

1- Em caso de adopção de menor de 15 anos, o trabalhador candidato a adoptante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da cláusula 73.^a

2- No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 73.^a

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 78.^a

Dispensas para consultas e amamentação

1- As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessário e justificado, sendo a preparação para o parto equiparada a consulta pré-natal.

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

3- A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

4- No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

5- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa em causa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

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

7- As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

Cláusula 79.^a

Faltas para assistência a filhos

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos ou a enteados menores de 12 anos.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

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

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

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

Cláusula 80.^a

Falta para assistência a neto

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

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

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

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

Cláusula 81.^a

Licença parental complementar

1- Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de

idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) A licença parental alargada, de três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

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

3- Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4- No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5- Nos casos dos números 3 e 4 da presente cláusula, o trabalhador tem direito à licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

6- O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos da presente cláusula.

7- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à instituição com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

8- Em alternativa ao disposto no número 1 e mediante acordo escrito com a instituição, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

9- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades ou de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

Cláusula 82.^a

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1- O pai ou a mãe têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica, que será confirmada por atestado médico quando o filho tenha 12 ou mais anos de idade.

2- À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos prevista na cláusula anterior.

Cláusula 83.^a

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

1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença

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

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

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

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

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

Cláusula 84.^a

Trabalho a tempo parcial e horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

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

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

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

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

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

6- É correspondentemente aplicável o disposto no número 9 da cláusula 81.^a

Cláusula 85.^a

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

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

2- O direito referido aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

Cláusula 86.^a

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

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

Cláusula 87.^a

Dispensa de trabalho nocturno

1- As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

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

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

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

Cláusula 88.^a

Regimes das licenças, faltas e dispensas

1- As ausências de trabalho previstas nas cláusulas 73.^a, 74.^a, 75.^a, 76.^a, 77.^a, 79.^a, 80.^a e 81.^a não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, o mesmo se aplicando às faltas por licença em situação de risco clínico durante a gravidez, à licença por interrupção da gravidez, às devidas a dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo da protecção da sua segurança e saúde e dispensa para avaliação para adopção.

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

3- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 89.^a

Protecção no despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece

sempre de parecer prévio de entidade que tenha competência na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhadora em qualquer das referidas situações presume-se feito sem justa causa.

3- O parecer referido no número 1 deve ser comunicado à instituição e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do despedimento pela entidade competente, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

4- É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera e lactante ou no gozo de licença parental caso não tenha sido solicitado o parecer referido no número 1, cabendo o ónus da prova deste facto à instituição.

5- Se o parecer referido no número 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça o motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

6- Se o despedimento de trabalhadora for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração, podendo aquela, em alternativa à reintegração, optar pela indemnização especial calculada nos termos legais, sem prejuízo, designadamente, de indemnização por danos não patrimoniais.

Cláusula 90.^a

Baixas médicas

1- A compensação aos trabalhadores aquando de baixa médica é feita da seguinte forma:

a) A entidade patronal suporta a 100 % os 3 primeiros dias de baixa médica em cada ano civil, aplicando-se o regime geral da Segurança Social nos restantes casos;

b) Constituem exceção relativamente ao ponto anterior, as situações de internamento hospitalar e a assistência a familiares dependentes, ascendentes e que vivam em comunhão de mesa e habitação, em que a entidade patronal suporta a 100 % os primeiros 30 dias de baixa, aplicando-se o regime geral da Segurança Social nos restantes casos.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 91.^a

Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, promovendo a respectiva formação pessoal e profissional e prevenindo, de modo especial, quaisquer riscos para o respectivo desenvolvimento físico e psíquico.

2- Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas, nem depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 horas e depois das 20 horas no caso de os não frequentarem.

Cláusula 92.^a

Admissão de menores

Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 93.^a

Noção

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2- A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar.

Cláusula 94.^a

Horário de trabalho

1- O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas, nos termos previstos nos números seguintes.

3- O trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4- A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no número anterior pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, dependendo do período normal de trabalho semanal aplicável, nos seguintes termos:

a) Igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas: dispensa até três horas semanais;

b) Igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas: dispensa até quatro horas semanais;

c) Igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas: dispensa até cinco horas semanais;

d) Igual ou superior a 38 horas: dispensa até seis horas semanais.

5- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

Cláusula 95.^a

Prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificada-

mente ao trabalho para prestação de provas de avaliação, nos termos seguintes:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se 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 são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

4- Para efeitos de aplicação desta cláusula, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 96.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

1- Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2- Têm direito, em igualdade de condições, ao preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados, por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 97.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o regime especial de organização de tempo de trabalho se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da instituição, fixar-se-á por acordo entre esta, os interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 98.^a

Princípio geral

1- A instituição deve proporcionar ao trabalhador acções

de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível, devendo, neste caso, obrigatória e expressamente, solicitar a sua dispensa.

3- As acções de formação devem ocorrer durante o período normal de trabalho, sempre que possível, contando a respectiva frequência para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

4- Caso seja possível a sua substituição adequada, o trabalhador tem direito a dispensa de trabalho com perda de retribuição para a frequência de acções de formação de curta duração com vista à sua valorização profissional.

5- As instituições obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

Cláusula 99.^a

Objectivos

São, designadamente, objectivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e actualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas instituições;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial;

d) Garantir o direito individual à formação, criando condições para que o mesmo possa ser exercido independentemente da condição laboral do trabalhador.

Cláusula 100.^a

Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua, as instituições devem:

a) Elaborar planos anuais ou plurianuais de formação;

b) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada instituição.

3- O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de 35 horas a partir de 2006.

4- As horas de formação certificada que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

5- O trabalhador pode utilizar o crédito acumulado a que se refere o número anterior para frequentar, por sua iniciativa, acções de formação certificada que tenham correspondência com a actividade prestada, mediante comunicação à instituição com a antecedência mínima de 10 dias.

6- Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar, com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas que correspondam à formação ou educação adquirida.

Cláusula 101.^a

Formação de reconversão

1- A instituição promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão pelas seguintes razões:

a) Condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

b) Necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Tais acções destinam-se, sendo tal possível, a preparar os trabalhadores delas objecto para o exercício de uma nova actividade, na mesma ou noutra entidade.

Cláusula 102.^a

Formação nos contratos de trabalho para jovens

Sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos e sem a escolaridade mínima obrigatória, as instituições, por si ou com o apoio de entidades públicas ou privadas, devidamente certificadas, devem promover acções de formação profissional ou educacional que garantam a aquisição daquela escolaridade e, pelo menos, o nível II de qualificação.

CAPÍTULO IX

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 103.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde, asseguradas pela instituição.

2- A instituição é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

Cláusula 104.^a

Obrigações do empregador

As instituições são obrigadas a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo aplicar e fazer aplicar as medidas necessárias e adequadas, tendo em conta os princípios legalmente consignados.

Cláusula 105.^a

Obrigações do trabalhador

O trabalhador tem obrigação de zelar:

a) Pela segurança e saúde próprias, designadamente, sujei-

tando-se à realização dos exames médicos, promovidos pela entidade empregadora;

b) Pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões.

Cláusula 106.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representatividade e da proporcionalidade.

2- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - sete representantes.

3- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

4- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

Cláusula 107.^a

Comissões de segurança, higiene e saúde

Podem ser criadas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária, com vista a planificar e propor a adopção de medidas tendentes a otimizar o nível da prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como avaliar o impacto da respectiva aplicação.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 108.^a

Princípio geral

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal em vigor a cada momento.

Cláusula 109.^a

Exercício da acção disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou superior hie-

rárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, sem prejuízo da aplicação de prazos prescricionais da lei penal, quando aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança Social

Cláusula 110.^a

Segurança Social - Princípios gerais

As instituições e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de Segurança Social que os abrangem nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 111.^a

Invalidez

No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da entidade empregadora, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 112.^a

Constituição

1- É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes da presente convenção.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente para desempenho de funções em caso de ausência do efectivo.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção, os membros efectivos e suplentes por si designados, considerando-se a comissão paritária constituída logo após esta indicação.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo qualquer dos contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

Cláusula 113.^a

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária reúne a pedido de qualquer das partes mediante convocatória a enviar com a antecedência

mínima de 15 dias de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.

3- No final da reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

4- As partes podem fazer-se assessorar nas reuniões da comissão.

Cláusula 114.^a

Competências

1- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar e integrar o disposto nesta convenção;

b) Criar e eliminar profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às novas profissões, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração.

2- Quando proceder à extinção de uma profissão ou categoria profissional, a comissão deverá determinar a reclassificação dos trabalhadores noutra profissão ou categoria profissional.

Cláusula 115.^a

Deliberações

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente convenção, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias e finais

Cláusula 116.^a

Diferenças salariais

A aplicação e integração nas tabelas remuneratórias do presente acordo será efetuada tendo em consideração o total de anos de serviço na entidade patronal.

Cláusula 117.^a

Regime

1- A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

2- A aplicação das tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo IV, bem como da cláusula anterior, não prejudica a vigência de retribuições mais elevadas auferidas pelos trabalhadores, nomeadamente, no âmbito de projectos ou de acordos de cooperação celebrados com entidades públicas, sociais ou privadas.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores administrativos

Escriturário, caixa, documentalista, secretário e operador de computador - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e realização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral; tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da instituição; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; organiza o núcleo de documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da instituição; faz a seleção, compilação, codificação e tratamento da documentação; secretaria as reuniões de direcção e outras para as quais for solicitado; opera o computador nas tarefas que lhe forem definidas.

Trabalhadores de apoio

Ajudante de ação educativa - Participa nas actividades sócio-educativas; ajuda nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto directamente relacionados com a criança; vigia as crianças durante o repouso e na sala de aula; assiste as crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo.

Trabalhadores auxiliares

Trabalhador auxiliar (serviços gerais) - Proceda à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo; efectua o transporte de cadáveres; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional e não excedam o nível de indiferenciação em que esta se integra.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Auxiliar de educação - Elabora planos de actividade das classes, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colaborando com estes no exercício da sua activi-

dade.

Educador de infância - Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança, nomeadamente psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de cozinheiro - Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção; colabora no serviço de refeitório.

Cozinheiro - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confecção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e a carne e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

ANEXO II

Condições específicas

Trabalhadores administrativos

Admissão

1- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão administrativa são o 12.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão administrativa desenvolve-se pelo número total de anos de serviço.

Trabalhadores de apoio

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de ação educativa, desenvolve-se pelo número total de anos de serviço.

Trabalhadores auxiliares

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de auxiliar de serviços gerais, desenvolve-se pelo número total de anos de serviço.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Admissão

- 1- Constitui condição de admissão para as profissões de professor e educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas.
- 2- Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de educação a titularidade do 12.º ano de escolaridade e de diploma profissional para o exercício da profissão.
- 3- A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

Contagem do tempo de serviço

Para efeitos quer de ingresso quer de progressão dos educadores de infância e dos professores nos vários níveis de remuneração previstas no anexo IV, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço, efectivo e classificado de bom, prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade empregadora, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado de bom e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

Os docentes com a categoria de educador de infância e de professor do 1.º ciclo do ensino básico e com grau de licenciatura são remunerados pela tabela do anexo IV, contando para o efeito todo o tempo de serviço docente prestado naquela categoria.

Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respectivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e tempo de serviço prestado, com efeitos a 1 de setembro do ano civil em que a concluírem.

Os docentes legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos docentes profissionalizados, de acordo com o respectivo tempo de serviço.

Trabalhadores de hotelaria

Admissão

- As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluída no nível profissional dos trabalhadores de hotelaria são as seguintes:
- a) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei;
 - b) Titularidade de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão.

Carreira

- 1- A carreira dos trabalhadores com as profissões de cozinheiro e de ajudante de cozinha, desenvolve-se pelo número total de anos de serviço.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

- 1- Quadros superiores:
 - Educador de infância.
- 2- Profissionais qualificados:
 - 2.1- Administrativos:
 - Arquivista;
 - Caixa;
 - Escrutário;
 - Esteno-dactilógrafo;
 - Operador de computador.
 - 2.2- Outros:
 - Auxiliar de educação;
 - Cozinheiro.
- 3- Profissionais semiquualificados (especializados):
 - 3.1- Outros:
 - Ajudante de ação educativa;
 - Ajudante de cozinheiro.
- 4- Profissionais não qualificados (indiferenciados):
 - 4.1- Outros:
 - Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

ANEXO IV

Tabelas remuneratórias/Profissões

- 1- As tabelas de retribuições a praticar são as seguintes, salvaguardando-se as situações dos trabalhadores que auferem valores superiores, mantendo as atuais retribuições até que atinjam o nível imediatamente acima e de acordo com o total de anos de serviço na instituição.

Educadores de infância com licenciatura profissionalizados

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	36 ou mais	2 565
II	De 32 a 35	2 410
III	De 26 a 31	2 105
IV	De 23 a 25	1 960
V	De 20 a 22	1 820
VI	De 16 a 19	1 658
VII	De 13 a 15	1 488
VIII	De 9 a 12	1 408
IX	De 5 a 8	1 153
X	Até 4 anos	1 000

Administrativa, auxiliares (educação), cozinha

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	35 ou mais	765
II	De 29 a 34	725
III	De 23 a 28	685
IV	De 17 a 22	655
V	De 11 a 16	635
VI	De 5 a 10	610
VII	Até 4 anos	585

Acresce 1 diuturnidade de 21 € por cada 5 anos de serviço até ao limite de 5.

Ajudantes (ação educativa e cozinha)

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	35 ou mais	735
II	De 29 a 34	710
III	De 23 a 28	675
IV	De 17 a 22	645
V	De 11 a 16	625
VI	De 5 a 10	605
VII	Até 4 anos	585

Acresce 1 diuturnidade de 21 € por cada 5 anos de serviço até ao limite de 5.

Auxiliares (serviços gerais)

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	30 ou mais	670
II	De 21 a 29	640
III	De 11 a 20	620
IV	De 5 a 10	595
V	Até 4 anos	585

Acresce 1 diuturnidade de 21 € por cada 5 anos de serviço até ao limite de 5.

2- A aplicação e integração nas tabelas remuneratórias do presente acordo será efetuada tendo em consideração o total de anos de serviço na entidade patronal.

Setúbal, 22 de fevereiro de 2018.

Pela Associação para o Jardim de Infância «O Baloíço»:

Ana Cristina Projecto Falcão, na qualidade de presidente da direção e mandatária da Associação de Solidariedade Social para o Jardim de Infância «O Baloíço».

Ana Isabel Alberto Godinho Pintor, na qualidade de tesoureira da direção e mandatária da Associação de Solidariedade Social para o Jardim de Infância «O Baloíço».

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

José Joaquim Abraão, na qualidade de secretário-geral e mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Joaquim José Grácio Ribeiro, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Depositado em 5 de abril de 2018, a fl. 50 do livro n.º 12, com o n.º 52/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.^{da} e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outra e texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2014, 19, de 22 de maio de 2015 e 19, de 22 de maio de 2017, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.^{da}, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de artigos e instrumentos ópticos e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo Distrito de Vila Real.

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

4- O presente AE abrange um empregador e 20 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018.

Cláusula 34.ª

Cantinas em regime de auto-serviço

1- A empresa deverá criar e manter refeitórios que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma

refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o número 2 da cláusula 2.^a, tem o valor de 6,20 €.

3- No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento do(s) refeitório(s), os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número antecedente, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4- O subsídio previsto no número 2, sem prejuízo do disposto no número 1, não é devido durante o gozo do período de férias nem é incluído no valor dos subsídios de férias e de Natal.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I:

Encarregado geral

Grupo II:

Contabilista

Subencarregado geral

Grupo III:

Chefe de secção

Secretário de administração

Grupo IV:

Operador de computador

Subchefe de secção

Secretário de direcção

Grupo V:

Caixa

Carpinteiro de 1.^a

Controlador de fabrico

Escriturário de 1.^a

Motorista de pesados

Oficial electricista de 1.^a

Serralheiro mecânico de 1.^a

Torneiro mecânico de 1.^a

Vendedor

Grupo VI:

Coordenador de sector

Grupo VII:

Agente de serviços de planeamento e armazém

Agente de serviços de atendimento a clientes

Controlador de qualidade de lentes de receituário

Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas

Operador de máquinas de receituário

Operador de máquinas de vácuo

Grupo VIII:

Carpinteiro de 2.^a

Dactilógrafo

Escriturário de 2.^a

Oficial electricista de 2.^a

Serralheiro mecânico de 2.^a

Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo IX:

Carpinteiro de 3.^a

Escriturário de 3.^a

Fiel de armazém

Oficial electricista de 3.^a

Serralheiro mecânico de 3.^a

Telefonista

Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo X:

Alimentador de forno automático

Alisador de lentes bifocais

Alisador de lentes unifocais

Estagiário de escritório do 3.º ano

Fresador de óptica

Operador de máquina de lavar produtos ópticos

Polidor de óptica

Pré-oficial electricista do 2.º ano

Rectificador de moldes

Rectificador de topos

Grupo XI:

Guarda

Grupo XII:

Controlador de qualidade

Embalador

Estagiário de escritório do 2.º ano

Montador de bifocais

Montador de discos

Pré-oficial electricista do 1.º ano

Grupo XIII:

Empregado de limpeza

Grupo XIV:

Ajudante de oficial electricista

Estagiário de escritório do 1.º ano

Servente/estafeta

Grupo XV:

Aprendiz

Praticante

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Vencimento
I	1 314,50
II	1 149,00
III	824,00
IV	796,00
V	769,00
VI	757,00
VII	750,00
VIII	746,00
IX	738,00
X	703,00
XI	693,00
XII	686,00
XIII	666,00
XIV	648,00
XV	600,00

Lisboa, 26 de fevereiro de 2018.

FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.^{da}:

Manuel Armando Gonzaga Guimarães, na qualidade de mandatário.

José Luís de Sousa Coutinho Empis, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Álvaro Almeida Lacerda, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de junho de 2014, 19, de 22 de maio de 2015 e 19, de 22 de maio de 2017, apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.^{da}, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de artigos e instrumentos ópticos e, por outro, todos os trabalhadores filiados na asso-

ciação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Vila Real.

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

4- O presente AE abrange um empregador e 20 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1- O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3- Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

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

5- Não obstante a denúncia, o AE manter-se-á em vigor até à sua substituição, total ou parcial, por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Admissão

1- A admissão de pessoal só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2- Na admissão, a empresa dará preferência aos candidatos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3- É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, para além de outras menções legais, a respectiva categoria profissional.

4- Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de «praticante do 2.º ano».

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocar justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3- Nos contratos a termo com duração igualou superior a seis meses, salvo acordo escrito no sentido da sua eliminação ou redução, o período experimental corresponde aos primeiros 30 dias de execução do contrato.

4- Para os contratos a termo cujo prazo seja inferior a seis meses e no caso dos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental, salvo acordo escrito no sentido do número anterior, será de 15 dias.

Cláusula 6.^a

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra de que aquela seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a sua antiguidade desde a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontra impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado, entende-se feita a termo e sob as condições de forma fixadas na lei.

Cláusula 8.^a

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.^a

Exames de saúde

1- Previamente à admissão de um trabalhador ou, em caso de urgência da admissão, dentro dos 10 dias seguintes, a empresa obriga-se a assegurar a realização de um exame de admissão, sem qualquer encargo para o candidato ao emprego.

2- Pelo menos duas vezes por ano, com intervalo de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambien-

tes mais sujeitos a risco de doença profissional, sem qualquer encargo económico para os trabalhadores abrangidos.

3- A inspecção a que se refere o número anterior (exames periódicos) será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo para estes.

4- A definição das situações consideradas mais sujeitas a risco de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 10.^a

Classificação e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que desempenham, numa das categorias constantes do anexo II.

2- A carreira profissional dos trabalhadores obedecerá às regras fixadas no anexo I.

Cláusula 11.^a

Quadro de pessoal

A empresa elaborará e enviará os mapas de pessoal, de acordo com a lei, às entidades a que estiver obrigada a fazê-lo.

Cláusula 12.^a

Formação profissional - Princípios gerais

A empresa, por si ou em conjunto com outras empresas, obriga-se a fomentar a organização de um plano de formação e reciclagem e que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

a) Cursos, seminários e estágios, a realizar no país ou no estrangeiro;

b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;

c) A análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo, para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho;

c) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais e representantes dos trabalhadores na comissão de

segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que ele receber de outras entidades responsáveis;

e) Ter e promover relações de trabalho correctas;

f) Não interferir na actividade sindical legalmente exercida pelos trabalhadores ao seu serviço e permitir a livre circulação dos dirigentes sindicais no interior da empresa;

g) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado para as reuniões gerais que pretendam efectuar;

h) Permitir a divulgação e afixação em local adequado de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato;

i) Dar aos delegados sindicais e elementos da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

j) Promover cursos de especialização ou estágio, visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

k) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função;

l) Proceder ao desconto no salário de cada trabalhador sindicalizado do valor da respectiva quota e remetê-lo ao sindicato respectivo em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita o desconto;

m) Para os fins da alínea antecedente, o produto da quotização será acompanhado de um mapa, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constará o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização individual e, ainda, a indicação dos trabalhadores sindicalizados em situação de impedimento por doença, serviço militar ou outro impedimento prolongado ou licença sem vencimento;

n) Considerar a mão-de-obra feminina em toda a sua plenitude, proporcionando-lhe igualdade de tratamento no acesso aos níveis superiores da escala hierárquica.

Cláusula 14.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparecendo ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

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

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do seu contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

f) Desempenhar, dentro das horas regulamentares de trabalho, o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;

h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.^a;

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

2- A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, dando ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 16.^a

Pagamento aos dirigentes sindicais

Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, para além do crédito de horas previsto na lei, nos termos da alínea c) da cláusula 13.^a, os encargos serão suportados na totalidade pelo sindicato.

Cláusula 17.^a

Alteração da categoria profissional

1- Se, em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se impuser a alteração das funções do trabalhador, a empresa atribuir-lhe-á a categoria correspondente ao descritivo das novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia e com as actualizações legais, salvo se à nova categoria corresponder retribuição superior, retribuição esta que passará a ser-lhe a devida.

3- O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à

da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 4 do anexo IV, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções, segundo o critério de remunerações deste AE;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4- O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá os direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

Cláusula 18.^a

Transferência para outro local de trabalho

1- Local de trabalho é aquele para onde o trabalhador for contratado ou onde presta normalmente as suas funções.

Se a prestação de trabalho tiver como característica a sua execução em mais de um local, o contrato de trabalho deverá indicar os locais a que o trabalhador ficará adstrito.

2- A empresa, salvo acordo do trabalhador dado por escrito, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais sérios ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço, num raio de 10 km contados a partir do local das actuais instalações da empresa.

3- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril.

4- No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, para além da distância referenciada no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho, tendo nesse caso direito a uma indemnização igual a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a três meses de indemnização.

5- A empresa que pretenda transferir o trabalhador de local de trabalho terá sempre de o avisar com uma antecedência mínima de 30 dias, se for definitiva, e de 10 dias, se for temporária.

Cláusula 19.^a

Contrato a termo

Na admissão de trabalhadores sob contrato a termo, certo ou incerto, a empresa obriga-se a cumprir rigorosamente os preceitos do presente AE, nomeadamente no que concerne à atribuição da categoria profissional, retribuição, horário de trabalho e exames de saúde.

Cláusula 20.^a

Direitos das mulheres trabalhadoras e parentalidade

1- Todas as trabalhadoras têm direito a exercer a sua acti-

vidade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade de pessoa humana.

2- É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens, desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio de «a trabalho igual salário igual».

3- São ainda assegurados às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e aos trabalhadores, nomeadamente, os seguintes direitos:

a) Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou neste AE.

b) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos da legislação em vigor, devendo a empresa proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

c) A mãe e o pai trabalhador têm direito, por nascimento de filho/a, nos termos da legislação em vigor, a licença parental inicial de 120 dias, sem redução do período de férias ou da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela Segurança Social), nem prejuízo da antiguidade, ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, com excepção das 6 semanas a seguir ao parto que são exclusivas da mãe.

d) A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto. No caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, conforme indicação médica.

e) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

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

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

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

i) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do/a filho/a, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

Após o gozo desta licença parental, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 21.^a

Trabalho de menores

1- A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A empresa é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procura desenvolver, através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2- O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3- Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes, desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Trabalho. O registo do trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4- Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5- O intervalo mínimo de descanso entre jornadas consecutivas de trabalho normal é de doze horas.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

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

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 24.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número

anterior os seguintes trabalhadores:

a) Deficientes;

b) A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar;

c) A trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

d) Menores;

e) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

3- O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade.

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

Cláusula 25.^a

Limites da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula 23.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou nos dias feriados.

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula 23.^a não está sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 26.^a

Trabalhadores-estudantes

1- A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de avaliação, bem como ao tempo de deslocação de e para o estabelecimento de ensino, devendo apresentar documento comprovativo.

3- Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas nos números anteriores devem apresentar na empresa documento comprovativo do seu bom aproveitamento escolar.

4- A empresa deve facilitar aos trabalhadores-estudantes a prestação de trabalho a tempo parcial, embora com perda proporcional da retribuição.

5- A situação do trabalhador-estudante, no omissio, rege-se pelo estatuto legal.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 75 % nas primeiras duas

horas e 100 % nas seguintes.

2- As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do número 1 da cláusula 25.^a serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3- O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição (jantar/ceia) com o valor constante do número 2 da cláusula 36.^a, ficando a empresa obrigada, na ocorrência destas situações, a assegurar o transporte do trabalhador sempre que este não possa recorrer ao transporte normal.

4- A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea g) da cláusula 14.^a confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, do valor constante do número 2 da cláusula 36.^a, desde que aquele se mantenha ao serviço até ao horário normal de tomada desta.

5- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 200 % da remuneração normal e sem prejuízo desta, à qual acrescerá.

6- Na verificação da situação prevista no número antecedente, o trabalhador terá sempre direito a meio dia ou a um dia de retribuição, sempre que trabalhe, respectivamente, até quatro horas ou de quatro a oito horas em qualquer desses dias.

7- No cálculo do valor do salário/hora, para efeito de pagamento do trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$SH = (12 \times \text{retribuição mensal}) : (52 \times \text{número de horas semanais})$$

8- O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos, fazendo-se incluir no cálculo do valor do salário/hora também o subsídio de turno respectivo.

Cláusula 28.^a

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 remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O descanso compensatório previsto no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 60 dias seguintes.

3- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Sem prejuízo da sua retribuição normal e da previsão dos números 1 e 3 antecedentes, o trabalhador tem sempre direito a um intervalo de descanso mínimo de onze horas entre o termo do trabalho suplementar prestado num dia e o início da prestação de trabalho no dia seguinte.

5- O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos ou

em regime de horários fixos que se sucedam sem interrupção temporal (turnos fixos).

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

No trabalho em regime de turnos o trabalhador tem direito a um período mínimo de meia hora para refeição.

O tempo gasto na refeição é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

Cláusula 30.^a

Retribuições mínimas

1- A quantificação da retribuição devida ao trabalhador fica subordinada, nomeadamente, aos seguintes princípios gerais:

a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado;

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação feita pela empresa ao trabalhador.

2- A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no número seguinte desta cláusula com a adição da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas por força do contrato.

3- As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes das tabelas do anexo IV.

4- No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o recibo, onde conste o seu nome completo, categoria, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 31.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa, cobrador ou tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas de 5 % do valor da remuneração base.

Cláusula 31.^a-A

Regime de seguros

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço um seguro de vida e invalidez, no valor de 9000,00 €.

Cláusula 32.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regula-

ridade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 33.^a

Desempenho de outras funções

1- Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

2- Se, por aplicação do número anterior, esse desempenho se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 dias alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição que auferia por aquele desempenho.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 supra se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à própria categoria.

4- Para a aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro colega ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5- A empresa informará mensalmente ao trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções o tipo da função, a previsão da sua duração e as razões desse desempenho.

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data de admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido nesse ano civil.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar obrigatório, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- No caso dos trabalhadores com retribuição variável, o subsídio é calculado com base na retribuição média auferida.

7- O subsídio de Natal deve ser pago até ao dia 15 de dezembro, salvo a hipótese prevista no número 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 35.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1- A empresa deverá criar e manter refeitórios que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o número 2 da cláusula 2.^a, tem o valor de 6,20 €.

3- No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento do(s) refeitório(s), os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número antecedente, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4- O subsídio previsto no número 2, sem prejuízo do disposto no número 1, não é devido durante o gozo do período de férias nem é incluído no valor dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 36.^a

Pequenas deslocações

1- Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço ordenado pela empresa, como tais se entendendo aquelas que permitam a ida e o regresso a casa no próprio dia, os trabalhadores têm direito:

a) Ao pagamento de despesas de transporte, na parte que exceda o percurso normal de e para o local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento, nos termos da cláusula 27.^a, do tempo de trajecto e espera, na parte excedente do período normal de trabalho diário.

2- Sem prejuízo do disposto nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes de motorista terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas nas alíneas do número 3 seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) Ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado até às 7 horas (inclusive).

3- Para efeito do número 2 desta cláusula, considera-se:

a) Período de almoço: entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;

b) Período de jantar: entre as 19 e as 21 horas.

4- No caso de o trabalhador se deslocar em viatura própria, mediante prévia autorização da empresa, tem direito ao pagamento de 26 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 37.^a

Grandes deslocações

a) As deslocações em serviço fora da previsão contemplada na cláusula anterior obrigam a empresa a pagar aos trabalhadores envolvidos, para além da retribuição normal, os valores correspondentes aos seguintes direitos parcelares:

a) Subsídio de 0,9 %, por dia de deslocação, calculado so-

bre a remuneração de base estabelecida para o grupo IV;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período de deslocação;

c) Pagamento do tempo de trajecto e espera que exceda a duração do período normal de trabalho diário nos termos fixados na cláusula 27.^a;

d) Os trabalhadores em situação de grande deslocação têm ainda direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 24 939,89 €, que vigorará durante o correspondente período.

Cláusula 38.^a

Tempo de cumprimento da retribuição

A retribuição será paga, pelo menos, num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

CAPÍTULO VI

Cláusula 39.^a

Descanso semanal

1- Salvo as excepções expressamente previstas no presente AE, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2- Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso semanal (em média, quarenta e oito horas).

3- A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal, para os trabalhadores integrados em turnos.

Cláusula 40.^a

Feriados

São feriados:

a)

1 de janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de abril;
1 de maio;
Corpo de Deus;
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro.

b) O dia do feriado municipal, 13 de junho, e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 41.^a

Férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do con-

trato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano de contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses 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.

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

6- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

7- A duração do período de férias é aumentada três dias no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam.

8- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo de 20 dias úteis de férias.

9- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

10- Na marcação de férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

11- Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, devem gozar férias no mesmo período, os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em união de facto.

12- As férias podem ser marca das para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que salvaguardando, no mínimo, o período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 42.^a

Subsídio de férias

Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 30.^a, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 43.^a

Marcação de férias

1- O mapa de férias deve ser elaborado até ao dia 15 de

abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro; porém, se o trabalhador for admitido depois de 15 de abril, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até dia 31 de outubro.

2- Sempre que as conveniências da produção o justificarem, pode a empresa, para efeito de concessão de férias, encerrar total ou parcialmente a empresa ou o estabelecimento, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante o parecer favorável da maioria dos trabalhadores;

c) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Cláusula 44.^a

Interrupção de férias

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

2- Se o trabalhador adoecer durante as suas férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença e nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 45.^a

Sanções

1- Se a empresa, culposamente, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozado e o respectivo subsídio em valor normal.

2- Se a empresa, culposamente, não cumprir o disposto na cláusula 42.^a, fica obrigada a pagar ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo do valor que corresponder ao subsídio de férias vencido.

Cláusula 46.^a

Definição de falta

Falta é a ausência do trabalhador durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 47.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta quando o somatório dessas ausências perfizer um dia de trabalho.

Cláusula 48.^a

Participação da falta

1- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo em caso de impossibilidade prática de o fazer, no próprio dia e no início do período de

trabalho.

2- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 49.^a

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do número 1 da cláusula seguinte.

3- A empresa poderá conceder, a pedido do trabalhador, licenças sem retribuição, devendo o pedido e a correspondente autorização constarem de documento escrito.

Cláusula 50.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou de necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, por motivo de doença ou acidente;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e neste AE;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos ou 15 dias seguidos, conforme for mais favorável para o(a) trabalhador(a);

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros, sogras, padrastrós, madrastras e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do próprio ou do cônjuge, durante dois dias consecutivos;

f) Autorização prévia ou posterior da empresa.

2- Os prazos previstos nas alíneas d) e e) do número anterior contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento.

O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que teve conhecimento do evento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma das situações previstas no número 1 desta cláusula ou não as comprove quando para tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 50.^a-A

Dispensas

1- Para além das ausências justificadas referidas na cláusula anterior, são consideradas dispensas justificadas as seguintes ausências:

a) Falecimento de tios ou tias do próprio, no dia do funeral;

b) Doação benévola de sangue, no dia da doação.

2- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa

de algumas das situações previstas no número 1 desta cláusula ou não as comprove, quando tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 51.^a

Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração todas as ausências que resultem do exercício de funções em associações sindicais fora do crédito concedido por lei.

Cláusula 52.^a

Consequências da falta

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nas cláusulas 16.^a e 36.^a deste AE.

2- As faltas injustificadas dão à empresa o direito de descontar na retribuição a importância a elas correspondente.

Cláusula 53.^a

Suspensão do contrato por impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2- O tempo de suspensão conta-se para 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 de trabalho, porém, caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições da legislação sobre previdência.

Cláusula 54.^a

Regresso do trabalhador

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa para retomar o trabalho, sob pena de, não o fazendo, poder perder o direito ao lugar por abandono.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 55.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1- No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste AE ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2- Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição de laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *inlabor*.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação, por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, pelo trabalhador;
- e) Rescisão, por qualquer das partes, durante o período experimental.

Cláusula 57.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 58.^a

Revogação por acordo das partes

1- É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo quer não.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, do qual será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador for associado.

Cláusula 59.^a

Despedimento promovido pela empresa

1- Ocorrendo justa causa, a empresa pode despedir o trabalhador.

2- A verificação da justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre da instauração de processo disciplinar prévio, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 60.^a

Justa causa

1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalha-

dores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados, ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa será condenada:

a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

b) À reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e da antiguidade.

3- Em substituição da reintegração, sem prejuízo do direito especial consignado sob a alínea a) do número 3 da cláusula 19.^a, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 61.^a

Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes comportamentos:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho em resultado de exercício legítimo de poderes da empresa;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) A violação culposa pela empresa das garantias legais ou

convencionais do trabalhador;

f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) A aplicação de sanção abusiva;

h) A lesão culposa, por parte da empresa, de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) A ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticadas pelos legítimos representantes da empresa.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a h) do número anterior, confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da cláusula 60.^a

Cláusula 62.^a

Denúncia unilateral pelo trabalhador

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo legal de aviso prévio, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados, ainda que só oralmente, da sua vida privada.

CAPÍTULO VIII

Segurança Social

Cláusula 63.^a

Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão pontualmente para as instituições de Segurança Social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO IX

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 64.^a

Higiene e segurança no trabalho

1- A empresa obriga-se a instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores luvas, auriculares, batas e outros acessórios necessários.

2- O(s) refeitório(s) previsto (s) na alínea b) da cláusula 13.^a terá(ão) de existir sempre na empresa, independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço.

3- A empresa está obrigada a dotar as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4- A empresa obriga-se a criar uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituída nos termos legais, com as atribuições constantes do número seguinte.

5- A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras;

b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada acidente ocorrido;

e) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

6- A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

7- Os representantes dos trabalhadores na CSHST têm direito, para o desempenho das suas funções, a um crédito de cinco horas mensais, sem perda de remuneração.

Cláusula 65.^a

Médico do trabalho

A empresa terá ao seu serviço um médico, a quem compete:

1- Promover a realização dos exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional a que o trabalhador se obrigou, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

2- A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

3- A obtenção e ou fornecimento à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

4- Colaborar com a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;

5- Elaborar e apresentar as propostas a que alude o número 4 da cláusula 9.^a

CAPÍTULO X

Comissões paritárias

Cláusula 66.^a

Constituição e atribuições

1- É constituída uma comissão paritária formada por dois

representantes de cada uma das partes outorgantes para interpretar ou eventualmente integrar lacunas do clausulado do presente AE, podendo as mesmas fazer-se acompanhar de assessores.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3- Cada uma das partes indicará à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 67.^a

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar, alternadamente, por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que, por escrito, seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, e com simultânea apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião, será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 68.^a

Deliberações

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente o pleno dos respectivos representantes, efectivos e ou suplentes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente AE, dele fazendo parte integrante, sendo objecto de obrigatório depósito e publicação nos termos previstos na lei aplicável à regulamentação das convenções colectivas de trabalho, momento a partir do qual serão aplicáveis à empresa e aos seus trabalhadores.

CAPÍTULO XI

Sanções disciplinares

Cláusula 69.^a

Princípio geral

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 70.^a

Sanções

1- Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

- c) Suspensão de trabalho até 6 dias;
- d) Suspensão de trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

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

3- A aplicação das sanções previstas nas alíneas b), c), d) e e) do número 1 supra implica, obrigatoriamente, a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

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

5- A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar;

c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal.

6- A prescrição suspende-se com a instauração de procedimento disciplinar.

7- A empresa está obrigada a comunicar ao sindicato a aplicação das sanções disciplinares previstas nas alíneas b) a e) do número 1 da presente cláusula.

Cláusula 71.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos legais, não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições da Segurança Social, comissão paritária ou representação, higiene e saúde no trabalho;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta ou quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo do exercício das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3- Se a empresa aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do número 1 qualquer sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho e Solidariedade.

Cláusula 72.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula ante-

rior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XII

Garantia das regalias anteriores

Cláusula 73.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente adquiridos pela prática da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo nos casos expressamente previstos nesta convenção.

Cláusula 74.^a

Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

ANEXO I

Admissão e carreiras profissionais

1- Os profissionais de manutenção mecânica serão promovidos ao 2.º e 1.º escalões da categoria profissional após dois anos de permanência no 3.º e 2.º escalões, respectivamente.

2- Os trabalhadores da produção, incluindo a manutenção mecânica, terão 18 meses de permanência na categoria de praticante, findos os quais serão promovidos à categoria de oficial para que fizeram a prática.

A categoria de praticante comporta dois escalões:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano (durante seis meses).

3- Profissionais de escritório e serviços comerciais:

a) Os estagiários de escritório, logo que perfaçam três anos de permanência na categoria, serão promovidos a escriturário de 3.ª

A categoria de estagiário comporta três escalões:

- I- Estagiário do 1.º ano;
- II- Estagiário do 2.º ano;
- III- Estagiário do 3.º ano.

A categoria de escriturário comporta três escalões:

- I- Escriturário de 3.ª;
- II- Escriturário de 2.ª;
- III- Escriturário de 1.ª

O tempo de permanência em escriturário de 3.ª e escriturário de 2.ª é de três anos.

4- Profissionais electricistas:

4.1- Serão promovidos a ajudantes os aprendizes que completem um ano na profissão ou os que, tendo completado 17 anos de idade, possuam dois anos de serviço na profissão.

Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade, será promovido a ajudante, desde que tenha completado seis meses de exercício da profissão.

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência na categoria.

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria.

A categoria de pré-oficial comporta dois escalões:

- I- pré-oficial do 1.º ano;
- II- pré-oficial do 2.º ano.

4.2- Qualquer trabalhador habilitado com curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou do Instituto de Formação Profissional terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

4.3- A categoria de oficial comporta três escalões:

- I- Oficial electricista de 3.ª;
- II- Oficial electricista de 2.ª;
- III- Oficial electricista de 1.ª

O tempo de permanência em oficial electricista de 3.ª e oficial electricista de 2.ª é de três anos.

ANEXO II

Definição de funções

Agente de serviços de atendimento a clientes - É o trabalhador que atende os clientes por telefone, regista os seus pedidos na produção em sistema informático apropriado, informa os clientes das características e disponibilidade do produto e aconselha-o apropriadamente.

Agente de serviços de planeamento e armazém - É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída e compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Ajudante de oficial electricista - É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender a pré-oficial.

Alimentador de forno auto - É o trabalhador que opera, regula e vigia o abastecimento e funcionamento de um ou mais fornos contínuos destinados à fusão de lentes ou discos; recebe da montagem as patelas em tabuleiros fechados, procede à sua abertura, colocando-as no tapete do forno sobre suportes refractários, que deve dispor ao longo do tapete, recolhendo-as à saída para grelhas que colocará junto dos túneis; quando fundir discos, deve igualmente colocar as placas refractárias no tapete, retirá-las à saída, podendo descas-

car os discos, que colocará em recipientes apropriados; deve controlar, registar e regular as temperaturas das diferentes zonas do forno, através da leitura de gráficos e de outros aparelhos de controlo; na falta de energia ou avaria, deve mover manualmente o tapete.

Alisador de lentes bifocais - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a alisar por fricção as superfícies convexas, procedendo à lida dos segmentos, de acordo com os critérios técnicos estabelecidos, devendo periodicamente verificar a curvatura e qualidade da superfície.

Alisador de lentes unifocais - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a alisar por fricção as superfícies convexa e côncava da lente, verificando, com instrumentos de medida apropriados, a conformidade da curvatura e espessuras com as especificações recebidas, devendo periodicamente verificar a qualidade das superfícies.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente de profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Caixa - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e os registos respeitantes ao movimento relativo a pagamentos; recebe numerário ou valores e verifica se o total corresponde ao indicado nos documentos respectivos; confere o preenchimento dos cheques recebidos; procede a pagamentos, previamente autorizados, em cheque ou numerário, como sejam despesas, compras, serviços fornecidos, comissões e devoluções; emite cheques e recibos, conferindo as importâncias entregues com os totais a pagar; consulta o computador para aceder à listagem diária dos movimentos; consulta e confere diariamente os extractos bancários; elabora folhas de caixa discriminativas e totalizadoras dos movimentos registados; prepara numerário e valores destinados a serem depositados nos bancos; preenche os documentos bancários necessários para proceder a levantamentos e depósitos; arquiva os documentos e coloca-os em pastas próprias; providencia no sentido de ter em caixa as importâncias necessárias para os pagamentos.

Carpinteiro - É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa trabalhos destinados à conservação ou produção, podendo também exercer outros serviços de construção inerentes à sua função, bem como, na falta de serviço, colaborar com o fiel de armazém na arrumação das matérias-primas, na paletização das caixas e auxiliar na limpeza das tinas com resíduos sólidos e líquidos, carregamento e descarga.

Chefe de secção - É o trabalhador que dirige coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo exercer funções de grau inferior.

Contabilista - É o trabalhador que, com as condições oficialmente exigidas para a inscrição como técnico oficial de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos, proveitos e resultados, ao plano de contas e à gestão orçamental de natureza contabilística.

Controlador de fabrico - É o trabalhador que controla a fabricação.

Controlador de qualidade de lentes de óptica - É o trabalhador que procede à verificação da superfície das lentes, medida do segmento e potência, em cabina apropriada, através de exame sumário; vê se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como riscos, picos, sombra, sujidade interior ou mau acabamento, devendo também comparar, através de aparelhos apropriados, a medida do segmento, classificando as lentes de acordo com os padrões definidos, podendo proceder à sua embalagem em caixas próprias.

Controlador de qualidade de lentes de receituário - É o trabalhador que em cabine própria e com a ajuda de lâmpada adequada, verifica se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como: riscos, picos, sombras, defeitos interiores e ainda defeitos resultantes do processo de endurecimento ou do processo de tratamento anti-reflexo. Deve ainda controlar a medida do segmento das lentes bifocais, tipo de lentes progressivas de acordo com o respectivo canal de produção, medida da potência frontal e ainda proceder à estampagem das lentes progressivas em máquina apropriada, podendo também efectuar a embalagem das lentes em envelopes.

Coordenador de sector - É o trabalhador que coordena e distribui os produtos disponíveis para fabrico ou fabricados por um conjunto de trabalhadores que desempenhem a mesma tarefa, servindo de elo de ligação entre sectores, elaborando relatório diário.

Dactilógrafo - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e, assessorialmente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência; recebe e regista o correio, separa-o, classifica-o e distribui-o, podendo também exercer funções de telefonista.

Embalador - É o trabalhador que tem como função verificar as especificações técnicas das lentes, introduzi-las em sacos plásticos e posteriormente em caixas de cartão ou envelopes previamente carimbados ou impressos, com as características das lentes a embalar.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos.

Encarregado geral - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou informativamente, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Estagiário - É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo, na prática, os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem como função recepcionar, conferir e armazenar os produtos ou matérias-primas, bem como entregar e zelar pela sua conservação, podendo igualmente fazer os registos de entrada e saída, controlando os níveis de existências.

Fresador de óptica - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a calibrar, desbastar ou esmerilar lentes ou discos, a fim de lhes dar a graduação, espessura e curvatura desejadas, verificando periodicamente a sua superfície com instrumentos apropriados.

Guarda - É o trabalhador que tem como função a vigilância das instalações da empresa, bem como a substituição das funções dos forneiros, após o termo do turno destes, retirando os produtos fundidos dos fornos e colocando-os nas grelhas ou tabuleiros, bem como proceder à ligação dos fornos à hora que lhes for indicada na noite de domingo para segunda-feira, substituir os líquidos nas tinas da máquina de lavar, devendo colaborar na limpeza das instalações e controlar as entradas e saídas de pessoas e de mercadorias.

Montador de bifocais - É o trabalhador que, em cabina própria, monta, segundo normas estabelecidas, o disco sobre a depressão feita na lente, com o auxílio de instrumentos apropriados; deve retirar os discos e as patelas respectivas das grelhas, examinando cuidadosamente as superfícies, procedendo, com o auxílio de uma pinça, à colocação de dois ou mais fios de alumínio, mergulhá-los na extremidade em cola, colocando-os na posição determinada, devendo seguidamente colocar o conjunto em tabuleiros próprios.

Montador de discos - É o trabalhador que retira das grelhas os segmentos após a lavagem, procede ao exame das superfícies com o auxílio de uma lupa, envolve-os com uma fita de papel cerâmico, destinada a mantê-los unidos, colocando-os em placas refractárias, para a fusão, podendo controlar a sua qualidade após a mesma, também com o auxílio de uma lupa.

Motorista de pesados - É o trabalhador, possuidor de carta de condução profissional, a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar pela boa conservação do veículo, sua limpeza, carga que transporta e orientação da mesma e sua descarga. Na falta de serviço para o desempenho das suas funções, colabora com o fiel de armazém na arrumação das matérias-primas, auxilia na limpeza das tinas com resíduos sólidos e líquidos e procede às deslocações ao correio, bancos e fornecedores a fim de efectuar o depósito e levantamento do correio e entregar e receber documentos e valores bancários, bem como efectuar compras ou pagamentos.

Oficial electricista - É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas - É o trabalhador que labora com um equipamento de endurecimento de lentes, assegurando, na sua actividade, nomeadamente: a limpeza e verificação das superfícies; a montagem das lentes em suportes próprios; a preparação de ciclos; o manuseamento da máquina de endurecimento e seus periféricos; intervenções de inspecção; a manutenção dos equipamentos e o controlo do processo.

Operador de máquina de lavar produtos ópticos - É o trabalhador que tem como função regular, vigiar e verificar os parâmetros definidos para iniciar a operação de lavagem, recolhendo seguidamente as grelhas nos diferentes sectores, a fim de as colocar na tina apropriada, retirando-as após secagem e levando-as para os sectores respectivos.

Operador de máquinas de receituário - É o trabalhador que opera com qualquer tipo de máquina, usada na fabricação de lentes de receituário. Consoante o tipo de máquina em que opera, executa as operações de colagem, fresagem, alisamento e (ou) polimento das superfícies internas das lentes, dando-lhes a curvatura e espessura exactas, executando também as tarefas intercalares (nomeadamente, biselagem, separação e (ou) arrumação de moldes e descolagem destes).

Operador de máquinas de vácuo - É o trabalhador que opera com um sistema de vácuo onde as lentes são tratadas por aplicação de uma ou mais capas anti-reflectantes por processo apropriado, competindo-lhe ainda assegurar a manutenção do equipamento.

Polidor de óptica - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a polir por fricção de superfícies côncavas e convexas, verificando com periodicidade as curvaturas e qualidade das superfícies.

Praticante - É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de oficial, coadjuvando os respectivos profissionais.

Pré-oficial electricista - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes, ou do encarregado, executa os trabalhos de menor responsabilidade.

Rectificador de moldes - É o trabalhador que procede à colagem de paletes ou *polyurethane* em moldes esféricos com o raio de curvatura das lentes a trabalhar, procedendo seguidamente à sua rectificação através de um contramolde em máquina própria, fazendo o seu controlo com instrumentos apropriados.

Rectificador de topos - É o trabalhador que, com o auxílio de moldes e máquinas apropriadas, retira da caixa de matérias-primas os segmentos superiores ou inferiores para o molde, respeitando espessuras e curvas previamente definidas, regulando e vigiando a máquina de fresar e alisar onde são colocados os respectivos moldes, retirando-os após o ciclo de trabalho, efectuando o seu exame de superfície e colocando-os em grelhas mergulhadas em recipiente com água; deve ter a percepção de verificar a qualidade dos materiais de corte e alisamento, substituindo-os quando necessário.

Secretário de administração - É o trabalhador que assegura as actividades de comunicação, documentação e coordenação do secretariado de uma administração ou unidade similar, em língua portuguesa ou estrangeira; reúne os elementos de suporte para decisões superiores e prepara os processos da responsabilidade da chefia, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto; transmite as decisões tomadas aos interessados; toma notas, redige relatórios, cartas e outros textos, em língua portuguesa ou estrangeira, e dactilografa-os ou efectua o respectivo tratamento em computador; mantém actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria; toma as providências neces-

sárias para a realização de assembleias gerais e reuniões de trabalho.

Secretário de direcção - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactiógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam ao nível de direcção de empresa.

Serralheiro-mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente-estafeta - É o trabalhador que transporta e entrega mensagens, encomendas e outros objectos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros.

Subencarregado - É o trabalhador que coadjuva o encarregado geral e o substitui nas suas ausências.

Subchefe de secção - É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, podendo executar outras tarefas de grau inferior, substituindo o chefe de secção nas suas ausências.

Telefonista - É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou utilização de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado, expedindo e recepcionando faxes.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, num torno mecânico copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vendedor - É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro de pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e venda dos seus artigos. Visita os clientes localmente, relatando em impresso próprio os objectivos e o resultado da visita efectuada

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I:

Encarregado geral

Grupo II:

Contabilista

Subencarregado geral

Grupo III:

Chefe de secção

Secretário de administração

Grupo IV:

Operador de computador

Subchefe de secção

Secretário de direcção

Grupo V:

Caixa

Carpinteiro de 1.^a

Controlador de fabrico

Escriturário de 1.^a
Motorista de pesados
Oficial electricista de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a
Vendedor

Grupo VI:
Coordenador de sector

Grupo VII:
Agente de serviços de planeamento e armazém
Agente de serviços de atendimento a clientes
Controlador de qualidade de lentes de receituário
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgâ-

nicas

Operador de máquinas de receituário
Operador de máquinas de vácuo

Grupo VIII:
Carpinteiro de 2.^a
Dactilógrafo
Escriturário de 2.^a
Oficial electricista de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo IX:
Carpinteiro de 3.^a
Escriturário de 3.^a
Fiel de armazém
Oficial electricista de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Telefonista
Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo X:
Alimentador de forno automático
Alisador de lentes bifocais
Alisador de lentes unifocais
Estagiário de escritório do 3.º ano
Fresador de óptica
Operador de máquina de lavar produtos ópticos
Polidor de óptica
Pré-oficial electricista do 2.º ano
Rectificador de moldes
Rectificador de topós

Grupo XI:
Guarda

Grupo XII:
Controlador de qualidade
Embalador
Estagiário de escritório do 2.º ano
Montador de bifocais
Montador de discos
Pré-oficial electricista do 1.º ano

Grupo XIII:
Empregado de limpeza

Grupo XIV:
Ajudante de oficial electricista
Estagiário de escritório do 1.º ano
Servente/estafeta

Grupo XV:
Aprendiz
Praticante

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Vencimento
I	1 314,50
II	1 149,00
III	824,00
IV	796,00
V	769,00
VI	757,00
VII	750,00
VIII	746,00
IX	738,00
X	703,00
XI	693,00
XII	686,00
XIII	666,00
XIV	648,00
XV	600,00

Lisboa, 26 de fevereiro de 2018.

FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.^{da}.

Manuel Armando Gonzaga Guimarães, na qualidade de mandatário.

José Luís de Sousa Coutinho Empis, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Álvaro Almeida Lacerda, na qualidade de mandatário.

Declaração

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

– STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Ma-

deiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 5 de abril de 2018, a fl. 50 do livro n.º 12, com o n.º 51/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a POLO - Produtos Ópticos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outra e texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 17, de 8 de maio de 2016, 7, de 22 de fevereiro de 2017 e 20, de 29 de maio de 2017, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa POLO - Produtos Ópticos, SA, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

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

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

4- O presente AE abrange um empregador e 79 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018.

Cláusula 35.ª

Cantinas em regime de auto-serviço

1- ...

2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o número 2 da cláusula 2.ª, tem o valor de 5,40 €.

3- ...

4- ...

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I:

Encarregado geral

Grupo II:

Contabilista

Subencarregado geral

Grupo III:

Chefe de secção

Secretário de administração

Grupo IV:

Operador de computador

Subchefe de secção

Secretário de direcção

Grupo V:

Caixa

Carpinteiro de 1.ª

Controlador de fabrico

Escriturário de 1.ª

Motorista de pesados

Oficial electricista de 1.ª

Serralheiro mecânico de 1.ª

Torneiro mecânico de 1.ª

Grupo VI:

Coordenador de sector

Grupo VII:

Agente de serviços de planeamento e armazém

Agente de serviços de atendimento a clientes

Colorizador de lentes

Controlador de qualidade de lentes de receituário

Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas

Operador de máquinas de receituário

Operador de máquinas de vácuo

Grupo VIII:
Carpinteiro de 2.^a
Dactilógrafo
Escriturário de 2.^a
Oficial electricista de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo IX:
Carpinteiro de 3.^a
Escriturário de 3.^a
Fiel de armazém
Oficial electricista de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Telefonista
Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo X:
Alimentador de forno automático
Alisador de lentes bifocais
Alisador de lentes unifocais
Estagiário de escritório do 3.º ano
Fresador de óptica
Operador de máquina de lavar produtos ópticos
Polidor de óptica
Pré-oficial electricista do 2.º ano
Rectificador de moldes
Rectificador de topos

Grupo XI:
Controlador de qualidade
Embalador
Estagiário de escritório do 2.º ano
Guarda
Montador de bifocais
Montador de discos
Pré-oficial electricista do 1.º ano

Grupo XII:
Empregado de limpeza

Grupo XIII:
Ajudante de oficial electricista
Estagiário de escritório do 1.º ano
Servente/estafeta

Grupo XIV:
Aprendiz
Praticante

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Vencimento
I	1 329,50
II	1 164,00
III	840,00

IV	811,00
V	784,00
VI	772,00
VII	765,00
VIII	761,00
IX	753,00
X	718,00
XI	710,00
XII	684,00
XIII	662,00
XIV	600,00

Lisboa, 26 de fevereiro de 2018.

POLO - Produtos Ópticos, SA:

Manuel Armando Gonzaga Guimarães, na qualidade de mandatário.

José Luís de Sousa Coutinho Empis, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Manuel João de Sousa Costa, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 17, de 8 de maio de 2016, 7, de 22 de fevereiro de 2017 e 20, de 29 de maio de 2017, apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa POLO - Produtos Ópticos, SA, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

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

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

4- O presente AE abrange um empregador e 79 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1- O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3- Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

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

5- Não obstante a denúncia, o AE manter-se-á em vigor até à sua substituição, total ou parcial, por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Admissão

1- A admissão de pessoal só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2- Na admissão, a empresa dará preferência aos candidatos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3- É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, para além de outras menções legais, a respectiva categoria profissional.

4- Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de «praticante do 2.º ano».

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocar justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3- Nos contratos a termo com duração igualou superior a seis meses, salvo acordo escrito no sentido da sua eliminação ou redução, o período experimental corresponde aos primeiros 30 dias de execução do contrato.

4- Para os contratos a termo cujo prazo seja inferior a seis meses e no caso dos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental, salvo acordo escrito no sentido do número anterior, será de 15 dias.

Cláusula 6.^a

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra de que aquela seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a sua antiguidade desde a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontra impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado, entende-se feita a termo e sob as condições de forma fixadas na lei.

Cláusula 8.^a

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.^a

Exames de saúde

1- Previamente à admissão de um trabalhador ou, em caso de urgência da admissão, dentro dos 10 dias seguintes, a empresa obriga-se a assegurar a realização de um exame de admissão, sem qualquer encargo para o candidato ao emprego.

2- Pelo menos duas vezes por ano, com intervalo de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a risco de doença profissional, sem qualquer encargo económico para os trabalhadores abrangidos.

3- A inspecção a que se refere o número anterior (exames periódicos) será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo para estes.

4- A definição das situações consideradas mais sujeitas a risco de doenças profissionais será feita por acordo entre a

entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 10.^a

Classificação e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que desempenham, numa das categorias constantes do anexo II.

2- A carreira profissional dos trabalhadores obedecerá às regras fixadas no anexo I.

Cláusula 11.^a

Quadro de pessoal

A empresa elaborará e enviará os mapas de pessoal, de acordo com a lei, às entidades a que estiver obrigada a fazê-lo.

Cláusula 12.^a

Formação profissional - Princípios gerais

A empresa, por si ou em conjunto com outras empresas, obriga-se a fomentar a organização de um plano de formação e reciclagem e que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

- a) Cursos, seminários e estágios, a realizar no país ou no estrangeiro;
- b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;
- c) A análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;
- b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo, para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho;
- c) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais e representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que ele receber de outras entidades responsáveis;

- e) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- f) Não interferir na actividade sindical legalmente exercida pelos trabalhadores ao seu serviço e permitir a livre circulação dos dirigentes sindicais no interior da empresa;
- g) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado para as reuniões gerais que pretendam efectuar;
- h) Permitir a divulgação e afixação em local adequado de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato;
- i) Dar aos delegados sindicais e elementos da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;
- j) Promover cursos de especialização ou estágio, visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;
- k) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função;
- l) Proceder ao desconto no salário de cada trabalhador sindicalizado do valor da respectiva quota e remetê-lo ao sindicato respectivo em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita o desconto;
- m) Para os fins da alínea antecedente, o produto da quotização será acompanhado de um mapa, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constará o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização individual e, ainda, a indicação dos trabalhadores sindicalizados em situação de impedimento por doença, serviço militar ou outro impedimento prolongado ou licença sem vencimento;
- n) Considerar a mão-de-obra feminina em toda a sua plenitude, proporcionando-lhe igualdade de tratamento no acesso aos níveis superiores da escala hierárquica.

Cláusula 14.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparecendo ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do seu contrato de trabalho e das normas que o regem;
- e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;
- f) Desempenhar, dentro das horas regulamentares de trabalho, o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;

h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.^a;

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

2- A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, dando ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 16.^a

Pagamento aos dirigentes sindicais

Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, para além do crédito de horas previsto na lei, nos termos da alínea c) da cláusula 13.^a, os encargos serão suportados na totalidade pelo sindicato.

Cláusula 17.^a

Alteração da categoria profissional

1- Se, em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se impuser a alteração das funções do trabalhador, a empresa atribuir-lhe-á a categoria correspondente ao descritivo das novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia e com as actualizações legais, salvo se à nova categoria corresponder retribuição superior, retribuição esta que passará a ser-lhe a devida.

3- O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 4 do anexo IV, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções, segundo o critério de remunerações deste AE;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela sala-

rial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4- O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá os direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

Cláusula 18.^a

Transferência para outro local de trabalho

1- Local de trabalho é aquele para onde o trabalhador for contratado ou onde presta normalmente as suas funções.

Se a prestação de trabalho tiver como característica a sua execução em mais de um local, o contrato de trabalho deverá indicar os locais a que o trabalhador ficará adstrito.

2- A empresa, salvo acordo do trabalhador dado por escrito, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais sérios ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço, num raio de 10 km contados a partir do local das actuais instalações da empresa.

3- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril.

4- No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, para além da distância referenciada no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho, tendo nesse caso direito a uma indemnização igual a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a três meses de indemnização.

5- A empresa que pretenda transferir o trabalhador de local de trabalho terá sempre de o avisar com uma antecedência mínima de 30 dias, se for definitiva, e de 10 dias, se for temporária.

Cláusula 19.^a

Contrato a termo

Na admissão de trabalhadores sob contrato a termo, certo ou incerto, a empresa obriga-se a cumprir rigorosamente os preceitos do presente AE, nomeadamente no que concerne à atribuição da categoria profissional, retribuição, horário de trabalho e exames de saúde.

Cláusula 20.^a

Direito das mulheres trabalhadoras e parentalidade

1- Todas as trabalhadoras têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade de pessoa humana.

2- É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens, desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio de «a trabalho igual salário

igual».

3- São ainda assegurados às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e aos trabalhadores, nomeadamente, os seguintes direitos:

a) Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou neste AE;

b) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos da legislação em vigor, devendo a empresa proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, bem como as medidas a tomar;

c) A mãe e o pai trabalhador têm direito, por nascimento de filho/a, nos termos da legislação em vigor, a licença parental inicial de 120 dias, sem redução do período de férias ou da retribuição (diferença entre a retribuição que auferia e o subsídio pago pela Segurança Social), nem prejuízo da antiguidade, ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, com excepção das 6 semanas a seguir ao parto que são exclusivas da mãe;

d) A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto. No caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, conforme indicação médica;

e) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

f) A mãe que amamenta o/a filho/a tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação;

g) No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o/a filho/a perfazer um ano;

h) A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a empresa;

i) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental exclusiva de 15 dias úteis, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho/a.

Cláusula 21.^a

Trabalho de menores

1- A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A empresa é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procura desenvolver, através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2- O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3- Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes, desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Trabalho. O registo do trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4- Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5- O intervalo mínimo de descanso entre jornadas consecutivas de trabalho normal é de doze horas.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

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

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 24.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa;

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

a) Deficientes;

b) A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses;

c) A trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

d) Menores;

e) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

3- O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade.

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

Cláusula 25.^a

Limites da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula 23.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou nos dias feriados.

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula 23.^a não está sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 26.^a

Trabalhadores-estudantes

1- A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de avaliação, bem como ao tempo de deslocação de e para o estabelecimento de ensino, devendo apresentar documento comprovativo.

3- Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas nos números anteriores devem apresentar na empresa documento comprovativo do seu bom aproveitamento escolar.

4- A empresa deve facilitar aos trabalhadores-estudantes a prestação de trabalho a tempo parcial, embora com perda proporcional da retribuição.

5- A situação do trabalhador-estudante, no omissivo, rege-se pelo estatuto legal.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 75 % nas primeiras duas horas e 100 % nas seguintes.

2- As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do número 1 da cláusula 25.^a serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3- O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição (jantar/ceia) com o valor constante do número 2 da cláusula 36.^a, ficando a empresa obrigada, na ocorrência destas situações, a assegurar o transporte do trabalhador sempre que este não possa recorrer ao transporte normal.

4- A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea g) da cláusula 14.^a confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, do valor constante do número 2 da cláusula 36.^a, desde que aquele se mantenha ao

serviço até ao horário normal de tomada desta.

5- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 200 % da remuneração normal e sem prejuízo desta, à qual acrescerá.

6- Na verificação da situação prevista no número antecedente, o trabalhador terá sempre direito a meio dia ou a um dia de retribuição, sempre que trabalhe, respectivamente, até quatro horas ou de quatro a oito horas em qualquer desses dias.

7- No cálculo do valor do salário/hora, para efeito de pagamento do trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$SH = (12 \times \text{retribuição mensal}) : (52 \times \text{número de horas semanais})$$

8- O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos, fazendo-se incluir no cálculo do valor do salário/hora também o subsídio de turno respectivo.

Cláusula 28.^a

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 remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O descanso compensatório previsto no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 60 dias seguintes.

3- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Sem prejuízo da sua retribuição normal e da previsão dos números 1 e 3 antecedentes, o trabalhador tem sempre direito a um intervalo de descanso mínimo de onze horas entre o termo do trabalho suplementar prestado num dia e o início da prestação de trabalho no dia seguinte.

5- O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos ou em regime de horários fixos que se sucedam sem interrupção temporal (turnos fixos).

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

No trabalho em regime de turnos o trabalhador tem direito a um período mínimo de meia hora para refeição.

O tempo gasto na refeição é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

Cláusula 30.^a

Retribuições mínimas

1- A quantificação da retribuição devida ao trabalhador fica subordinada, nomeadamente, aos seguintes princípios gerais:

a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado;

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação feita pela empresa ao trabalhador.

2- A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no número seguinte desta cláusula com a adição da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas por força do contrato.

3- As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes das tabelas do anexo IV.

4- No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o recibo, onde conste o seu nome completo, categoria, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 31.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa, cobrador ou tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas de 5 % do valor da remuneração base.

Cláusula 31.^a-A

Regime de seguros

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço um seguro de vida e invalidez, no valor de 9000,00 €.

Cláusula 32.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 33.^a

Desempenho de outras funções

1- Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

2- Se, por aplicação do número anterior, esse desempenho se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 dias alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição que auferia por aquele desempenho.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 supra se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225

dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à própria categoria.

4- Para a aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro colega ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5- A empresa informará mensalmente ao trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções o tipo da função, a previsão da sua duração e as razões desse desempenho.

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data de admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido nesse ano civil.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar obrigatório, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- No caso dos trabalhadores com retribuição variável, o subsídio é calculado com base na retribuição média auferida.

7- O subsídio de Natal deve ser pago até ao dia 15 de dezembro, salvo a hipótese prevista no número 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 35.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1- A empresa deverá criar e manter refeitórios que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o número 2 da cláusula 2.^a, tem o valor de 5,40 €.

3- No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento do(s) refeitório(s), os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número antecedente, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4- O subsídio previsto no número 2, sem prejuízo do disposto no número 1, não é devido durante o gozo do período de férias nem é incluído no valor dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 36.^a

Pequenas deslocações

1- Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço ordenado pela empresa, como tais se entendendo aquelas que permitam a ida e o regresso a casa no próprio dia, os trabalhadores têm direito:

a) Ao pagamento de despesas de transporte, na parte que exceda o percurso normal de e para o local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento, nos termos da cláusula 27.^a, do tempo de trajecto e espera, na parte excedente do período normal de trabalho diário.

2- Sem prejuízo do disposto nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes de motorista terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas nas alíneas do número 3 seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) Ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado até às 7 horas (inclusive);

3- Para efeito do número 2 desta cláusula, considera-se:

a) Período de almoço: entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;

b) Período de jantar: entre as 19 e as 21 horas.

4- No caso de o trabalhador se deslocar em viatura própria, mediante prévia autorização da empresa, tem direito ao pagamento de 26 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 37.^a

Grandes deslocações

1- As deslocações em serviço fora da previsão contemplada na cláusula anterior obrigam a empresa a pagar aos trabalhadores envolvidos, para além da retribuição normal, os valores correspondentes aos seguintes direitos parcelares:

a) Subsídio de 0,9 %, por dia de deslocação, calculado sobre a remuneração de base estabelecida para o grupo IV;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período de deslocação;

c) Pagamento do tempo de trajecto e espera que exceda a duração do período normal de trabalho diário nos termos fixados na cláusula 27.^a

2- Os trabalhadores em situação de grande deslocação têm ainda direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 24 939,89 €, que vigorará durante o correspondente período.

Cláusula 38.^a

Tempo de cumprimento da retribuição

A retribuição será paga, pelo menos, num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

CAPÍTULO VI

Cláusula 39.^a

Descanso semanal

1- Salvo as excepções expressamente previstas no presente AE, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2- Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso semanal (em média, quarenta e oito horas).

3- A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal, para os trabalhadores integrados em turnos.

Cláusula 40.^a

Feriados

São feriados:

a)

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus;

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro;

b) O dia do feriado municipal, 13 de junho, e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 41.^a

Férias

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

2- No ano de contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses 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.

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

6- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do

trabalhador.

7- A duração do período de férias é aumentada três dias no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam.

8- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo de 20 dias úteis de férias.

9- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

10- Na marcação de férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

11- Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, devem gozar férias no mesmo período, os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em união de facto.

12- As férias podem ser marca das para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que salvaguardando, no mínimo, o período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 42.^a

Subsídio de férias

Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 30.^a, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 43.^a

Marcação de férias

1- O mapa de férias deve ser elaborado até ao dia 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro; porém, se o trabalhador for admitido depois de 15 de abril, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até dia 31 de outubro.

2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, pode a empresa, para efeito de concessão de férias, encerrar total ou parcialmente a empresa ou o estabelecimento, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante o parecer favorável da maioria dos trabalhadores;

c) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Cláusula 44.^a

Interrupção de férias

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

2- Se o trabalhador adoecer durante as suas férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença e nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 45.^a

Sanções

1- Se a empresa, culposamente, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozado e o respectivo subsídio em valor normal.

2- Se a empresa, culposamente, não cumprir o disposto na cláusula 42.^a, fica obrigada a pagar ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo do valor que corresponder ao subsídio de férias vencido.

Cláusula 46.^a

Definição de falta

Falta é a ausência do trabalhador durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 47.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta quando o somatório dessas ausências perfizer um dia de trabalho.

Cláusula 48.^a

Participação da falta

1- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo em caso de impossibilidade prática de o fazer, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 49.^a

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do número 1 da cláusula seguinte.

3- A empresa poderá conceder, a pedido do trabalhador, licenças sem retribuição, devendo o pedido e a correspondente autorização constarem de documento escrito.

Cláusula 50.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou de necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, por motivo de doença ou acidente;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e neste AE;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos ou 15 dias seguidos, conforme for mais favorável para o(a) trabalhador(a);

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros, sogras, padrastos, madrastras e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do próprio ou do cônjuge, durante dois dias consecutivos;

f) Autorização prévia ou posterior da empresa.

2- Os prazos previstos nas alíneas d) e e) do número anterior, contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento.

O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que teve conhecimento do evento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma das situações previstas no número 1 desta cláusula ou não as comprove quando para tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 50.^a-A

Dispensas

1- Para além das ausências justificadas referidas na cláusula anterior, são consideradas dispensas justificadas as seguintes ausências:

a) Falecimento de tios ou tias do próprio, no dia do funeral;

b) Doação benévola de sangue, no dia da doação.

2- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de algumas das situações previstas no número 1 desta cláusula ou não as comprove, quando tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 51.^a

Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração todas as ausências que resultem do exercício de funções em associações sindicais fora do crédito concedido por lei.

Cláusula 52.^a

Consequências da falta

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para

o trabalhador, salvo o disposto nas cláusulas 16.^a e 36.^a deste AE.

2- As faltas injustificadas dão à empresa o direito de descontar na retribuição a importância a elas correspondente.

Cláusula 53.^a

Suspensão do contrato por impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2- O tempo de suspensão conta-se para 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 de trabalho, porém, caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições da legislação sobre previdência.

Cláusula 54.^a

Regresso do trabalhador

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa para retomar o trabalho, sob pena de, não o fazendo, poder perder o direito ao lugar por abandono.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 55.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1- No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste AE ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2- Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição de laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *inlabor*.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

- b) Revogação, por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, pelo trabalhador;
- e) Rescisão, por qualquer das partes, durante o período experimental.

Cláusula 57.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 58.^a

Revogação por acordo das partes

1- É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo quer não.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, do qual será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador for associado.

Cláusula 59.^a

Despedimento promovido pela empresa

1- Ocorrendo justa causa, a empresa pode despedir o trabalhador.

2- A verificação da justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre da instauração de processo disciplinar prévio, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 60.^a

Justa causa

1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados, ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa será condenada:

a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

b) À reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e da antiguidade.

3- Em substituição da reintegração, sem prejuízo do direito especial consignado sob a alínea a) do número 3 da cláusula 19.^a, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 61.^a

Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes comportamentos:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho em resultado de exercício legítimo de poderes da empresa;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) A violação culposa pela empresa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) A aplicação de sanção abusiva;

h) A lesão culposa, por parte da empresa, de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) A ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticadas pelos legítimos representantes da empresa.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a h) do número anterior, confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da cláusula 60.^a

Cláusula 62.^a

Denúncia unilateral pelo trabalhador

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo legal de aviso prévio, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados, ainda que só oralmente, da sua vida privada.

CAPÍTULO VIII

Segurança Social

Cláusula 63.^a

Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão pontualmente para as instituições de Segurança Social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO IX

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 64.^a

Higiene e segurança no trabalho

1- A empresa obriga-se a instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores luvas, auriculares, batas e outros acessórios necessários.

2- O(s) refeitório(s) previsto(s) na alínea *b*) da cláusula 13.^a terá(ão) de existir sempre na empresa, independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço.

3- A empresa está obrigada a dotar as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4- A empresa obriga-se a criar uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituída nos termos legais, com as atribuições constantes do número seguinte.

5- A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras;

b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada acidente ocorrido;

e) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

6- A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

7- Os representantes dos trabalhadores na CSHST têm direito, para o desempenho das suas funções, a um crédito de cinco horas mensais, sem perda de remuneração.

Cláusula 65.^a

Médico do trabalho

A empresa terá ao seu serviço um médico, a quem compete:

1- Promover a realização dos exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional a que o trabalhador se obrigou, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

2- A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

3- A obtenção e ou fornecimento à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

4- Colaborar com a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;

5- Elaborar e apresentar as propostas a que alude o número 4 da cláusula 9.^a

CAPÍTULO X

Comissões paritárias

Cláusula 66.^a

Constituição e atribuições

1- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes para interpretar ou eventualmente integrar lacunas do clausulado do presente AE, podendo as mesmas fazer-se acompanhar de assessores.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3- Cada uma das partes indicará à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 67.^a

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar, alternadamente, por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que, por escrito, seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, e com simultânea apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião, será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 68.^a

Deliberações

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente o pleno dos respectivos representantes, efectivos e ou suplentes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente AE, dele fazendo parte integrante, sendo objecto de obrigatório depósito e publicação nos termos previstos na lei aplicável à regulamentação das convenções colectivas de trabalho, momento a partir do qual serão aplicáveis à empresa e aos seus trabalhadores.

CAPÍTULO XI

Sanções disciplinares

Cláusula 69.^a

Princípio geral

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 70.^a

Sanções

1- Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho até 6 dias;
- d) Suspensão de trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

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

3- A aplicação das sanções previstas nas alíneas b), c), d) e e) do número 1 supra implica, obrigatoriamente, a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

4- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da

infracção.

5- A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
 - b) Ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar;
 - c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal.
- 6- A prescrição suspende-se com a instauração de procedimento disciplinar.

7- A empresa está obrigada a comunicar ao sindicato a aplicação das sanções disciplinares previstas nas alíneas b) a e) do número 1 da presente cláusula.

Cláusula 71.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos legais, não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições da Segurança Social, comissão paritária ou representação, higiene e saúde no trabalho;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta ou quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo do exercício das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3- Se a empresa aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do número 1 qualquer sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho e Solidariedade.

Cláusula 72.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XII

Garantia das regalias anteriores

Cláusula 73.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente adquiridos pela prática da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo nos casos expressamente previstos nesta convenção.

Cláusula 74.^a

Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

ANEXO I

Admissão e carreiras profissionais

1- Os profissionais de manutenção mecânica serão promovidos ao 2.º e 1.º escalões da categoria profissional após dois anos de permanência no 3.º e 2.º escalões, respectivamente.

2- Os trabalhadores da produção, incluindo a manutenção mecânica, terão 18 meses de permanência na categoria de praticante, findos os quais serão promovidos à categoria de oficial para que fizeram a prática.

A categoria de praticante comporta dois escalões:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano (durante seis meses).

3- Profissionais de escritório e serviços comerciais:

a) Os estagiários de escritório, logo que perfaçam três anos de permanência na categoria, serão promovidos a escriturário de 3.^a

A categoria de estagiário comporta três escalões:

- I- Estagiário do 1.º ano;
- II- Estagiário do 2.º ano;
- III- Estagiário do 3.º ano.

A categoria de escriturário comporta três escalões:

- I- Escriturário de 3.^a;
- II- Escriturário de 2.^a;
- III- Escriturário de 1.^a

O tempo de permanência em escriturário de 3.^a e escriturário de 2.^a é de três anos.

4- Profissionais electricistas:

4.1- Serão promovidos a ajudantes os aprendizes que completem um ano na profissão ou os que, tendo completado 17 anos de idade, possuam dois anos de serviço na profissão.

Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade, será promovido a ajudante, desde que tenha completado seis meses de exercício da profissão.

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência na categoria.

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria.

A categoria de pré-oficial comporta dois escalões:

- I- pré-oficial do 1.º ano;
- II- pré-oficial do 2.º ano.

4.2- Qualquer trabalhador habilitado com curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou do Instituto de Formação Profissional terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

4.3- A categoria de oficial comporta três escalões:

- I- Oficial electricista de 3.^a;
- II- Oficial electricista de 2.^a;
- III- Oficial electricista de 1.^a

O tempo de permanência em oficial electricista de 3.^a e oficial electricista de 2.^a é de três anos.

ANEXO II

Definição de funções

Agente de serviços de atendimento a clientes - É o trabalhador que atende os clientes por telefone, regista os seus pedidos na produção em sistema informático apropriado, informa os clientes das características e disponibilidade do produto e aconselha-o apropriadamente.

Agente de serviços de planeamento e armazém - É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída e compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Ajudante de oficial electricista - É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender a pré-oficial.

Alimentador de forno auto - É o trabalhador que opera, regula e vigia o abastecimento e funcionamento de um ou mais fornos contínuos destinados à fusão de lentes ou discos; recebe da montagem as patelas em tabuleiros fechados, procede à sua abertura, colocando-as no tapete do forno sobre suportes refractários, que deve dispor ao longo do tapete, recolhendo-as à saída para grelhas que colocará junto dos túneis; quando fundir discos, deve igualmente colocar as placas refractárias no tapete, retirá-las à saída, podendo descascar os discos, que colocará em recipientes apropriados; deve controlar, registar e regular as temperaturas das diferentes zonas do forno, através da leitura de gráficos e de outros aparelhos de controlo; na falta de energia ou avaria, deve mover manualmente o tapete.

Alisador de lentes bifocais - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a alisar por fricção as superfícies convexas, procedendo à II1edida dos segmentos, de acordo com os critérios técnicos estabelecidos, devendo periodicamente verificar a curvatura e qualidade da superfície.

Alisador de lentes unifocais - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a alisar por fricção as superfícies convexa e côncava da lente, verificando, com instrumentos de medida apropriados, a conformidade da curvatura e espessuras com as especificações

recebidas, devendo periodicamente verificar a qualidade das superfícies.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente de profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Caixa - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e os registos respeitantes ao movimento relativo a pagamentos; recebe numerário ou valores e verifica se o total corresponde ao indicado nos documentos respectivos; confere o preenchimento dos cheques recebidos; procede a pagamentos, previamente autorizados, em cheque ou numerário, como sejam despesas, compras, serviços fornecidos, comissões e devoluções; emite cheques e recibos, conferindo as importâncias entregues com os totais a pagar; consulta o computador para aceder à listagem diária dos movimentos; consulta e confere diariamente os extractos bancários; elabora folhas de caixa discriminativas e totalizadoras dos movimentos registados; prepara numerário e valores destinados a serem depositados nos bancos; preenche os documentos bancários necessários para proceder a levantamentos e depósitos; arquiva os documentos e coloca-os em pastas próprias; providencia no sentido de ter em caixa as importâncias necessárias para os pagamentos.

Carpinteiro - É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa trabalhos destinados à conservação ou produção, podendo também exercer outros serviços de construção inerentes à sua função, bem como, na falta de serviço, colaborar com o fiel de armazém na arrumação das matérias-primas, na paletização das caixas e auxiliar na limpeza das tinas com resíduos sólidos e líquidos, carregamento e descarga.

Chefe de secção - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo exercer funções de grau inferior.

Colorizador de lentes - É o trabalhador que, com máquina apropriada, efectua a colorização das lentes de acordo com padrões de cor previamente definidos ou de acordo com as amostras enviadas pelos clientes, com vista à obtenção da cor requerida.

Contabilista - É o trabalhador que, com as condições oficialmente exigidas para a inscrição como técnico oficial de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos, proveitos e resultados, ao plano de contas e à gestão orçamental de natureza contabilística.

Controlador de fabrico - É o trabalhador que controla a fabricação.

Controlador de qualidade de lentes de óptica - É o trabalhador que procede à verificação da superfície das lentes, medida do segmento e potência, em cabina apropriada, através de exame sumário; vê se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como riscos, picos, sombra, sujidade interior ou mau acabamento, devendo também comparar, através de aparelhos apropriados, a medida do segmento, classificando as lentes de acordo com os padrões definidos, podendo proceder à sua embalagem em caixas próprias.

Controlador de qualidade de lentes de receituário - É o trabalhador que em cabine própria e com a ajuda de lâmpada

adequada, verifica se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como: riscos, picos, sombras, defeitos interiores e ainda defeitos resultantes do processo de endurecimento ou do processo de tratamento anti-reflexo. Deve ainda controlar a medida do segmento das lentes bifocais, tipo de lentes progressivas de acordo com o respectivo canal de produção, medida da potência frontal e ainda proceder à estampagem das lentes progressivas em máquina apropriada, podendo também efectuar a embalagem das lentes em envelopes.

Coordenador de sector - É o trabalhador que coordena e distribui os produtos disponíveis para fabrico ou fabricados por um conjunto de trabalhadores que desempenhem a mesma tarefa, servindo de elo de ligação entre sectores, elaborando relatório diário.

Dactilógrafo - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e, assessorialmente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência; recebe e regista o correio, separa-o, classifica-o e distribui-o, podendo também exercer funções de telefonista.

Embalador - É o trabalhador que tem como função verificar as especificações técnicas das lentes, introduzi-las em sacos plásticos e posteriormente em caixas de cartão ou envelopes previamente carimbados ou impressos, com as características das lentes a embalar.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos.

Encarregado geral - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou informativamente, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Estagiário - É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo, na prática, os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem como função recepcionar, conferir e armazenar os produtos ou matérias-primas, bem como entregar e zelar pela sua conservação, podendo igualmente fazer os registos de entrada e saída, controlando os níveis de existências.

Fresador de óptica - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a calibrar, desbastar ou esmerilar lentes ou discos, a fim de lhes dar a graduação, espessura e curvatura desejadas, verificando periodicamente a sua superfície com instrumentos apropriados.

Guarda - É o trabalhador que tem como função a vigilância das instalações da empresa, bem como a substituição das funções dos forneiros, após o termo do turno destes, retirando os produtos fundidos dos fornos e colocando-os nas grelhas ou tabuleiros, bem como proceder à ligação dos fornos à hora que lhes for indicada na noite de domingo para

segunda-feira, substituir os líquidos nas tinas da máquina de lavar, devendo colaborar na limpeza das instalações e controlar as entradas e saídas de pessoas e de mercadorias.

Montador de bifocais - É o trabalhador que, em cabina própria, monta, segundo normas estabelecidas, o disco sobre a depressão feita na lente, com o auxílio de instrumentos apropriados; deve retirar os discos e as patelas respectivas das grelhas, examinando cuidadosamente as superfícies, procedendo, com o auxílio de uma pinça, à colocação de dois ou mais fios de alumínio, mergulhá-los na extremidade em cola, colocando-os na posição determinada, devendo seguidamente colocar o conjunto em tabuleiros próprios.

Montador de discos - É o trabalhador que retira das grelhas os segmentos após a lavagem, procede ao exame das superfícies com o auxílio de uma lupa, envolve-os com uma fita de papel cerâmico, destinada a mantê-los unidos, colocando-os em placas refractárias, para a fusão, podendo controlar a sua qualidade após a mesma, também com o auxílio de uma lupa.

Motorista de pesados - É o trabalhador, possuidor de carta de condução profissional, a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar pela boa conservação do veículo, sua limpeza, carga que transporta e orientação da mesma e sua descarga. Na falta de serviço para o desempenho das suas funções, colabora com o fiel de armazém na arrumação das matérias-primas, auxilia na limpeza das tinas com resíduos sólidos e líquidos e procede às deslocações ao correio, bancos e fornecedores a fim de efectuar o depósito e levantamento do correio e entregar e receber documentos e valores bancários, bem como efectuar compras ou pagamentos.

Oficial electricista - É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas - É o trabalhador que labora com um equipamento de endurecimento de lentes, assegurando, na sua actividade, nomeadamente: a limpeza e verificação das superfícies; a montagem das lentes em suportes próprios; a preparação de ciclos; o manuseamento da máquina de endurecimento e seus periféricos; intervenções de inspecção; a manutenção dos equipamentos e o controlo do processo.

Operador de máquina de lavar produtos ópticos - É o trabalhador que tem como função regular, vigiar e verificar os parâmetros definidos para iniciar a operação de lavagem, recolhendo seguidamente as grelhas nos diferentes sectores, a fim de as colocar na tina apropriada, retirando-as após secagem e levando-as para os sectores respectivos.

Operador de máquinas de receituário - É o trabalhador que opera com qualquer tipo de máquina, usada na fabricação de lentes de receituário. Consoante o tipo de máquina em que opera, executa as operações de colagem, fresagem, alisamento e (ou) polimento das superfícies internas das len-

tes, dando-lhes a curvatura e espessura exactas, executando também as tarefas intercalares (nomeadamente, biselagem, separação e (ou) arrumação de moldes e descolagem destes).

Operador de máquinas de vácuo - É o trabalhador que opera com um sistema de vácuo onde as lentes são tratadas por aplicação de uma ou mais capas anti-reflectantes por processo apropriado, competindo-lhe ainda assegurar a manutenção do equipamento.

Polidor de óptica - É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a polir por fricção de superfícies côncavas e convexas, verificando com periodicidade as curvaturas e qualidade das superfícies.

Praticante - É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de oficial, coadjuvando os respectivos profissionais.

Pré-oficial electricista - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes, ou do encarregado, executa os trabalhos de menor responsabilidade.

Rectificador de moldes - É o trabalhador que procede à colagem de paletes ou *polyurethane* em moldes esféricos com o raio de curvatura das lentes a trabalhar, procedendo seguidamente à sua rectificação através de um contramolde em máquina própria, fazendo o seu controlo com instrumentos apropriados.

Rectificador de topos - É o trabalhador que, com o auxílio de moldes e máquinas apropriadas, retira da caixa de matérias-primas os segmentos superiores ou inferiores para o molde, respeitando espessuras e curvas previamente definidas, regulando e vigiando a máquina de fresar e alisar onde são colocados os respectivos moldes, retirando-os após o ciclo de trabalho, efectuando o seu exame de superfície e colocando-os em grelhas mergulhadas em recipiente com água; deve ter a percepção de verificar a qualidade dos materiais de corte, e alisamento, substituindo-os quando necessário.

Secretário de administração - É o trabalhador que assegura as actividades de comunicação, documentação e coordenação do secretariado de uma administração ou unidade similar, em língua portuguesa ou estrangeira; reúne os elementos de suporte para decisões superiores e prepara os processos da responsabilidade da chefia, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto; transmite as decisões tomadas aos interessados; toma notas, redige relatórios, cartas e outros textos, em língua portuguesa ou estrangeira, e dactilografa-os ou efectua o respectivo tratamento em computador; mantém actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais e reuniões de trabalho.

Secretário de direcção - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactiógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam ao nível de direcção de empresa.

Serralheiro-mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente-estafeta - É o trabalhador que transporta e entre-

ga mensagens, encomendas e outros objectos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros.

Subencarregado - É o trabalhador que coadjuva o encarregado geral e o substitui nas suas ausências.

Subchefe de secção - É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, podendo executar outras tarefas de grau inferior, substituindo o chefe de secção nas suas ausências.

Telefonista - É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou utilização de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado, expedindo e recepcionando faxes.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, num torno mecânico copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I:

Encarregado geral

Grupo II:

Contabilista

Subencarregado geral

Grupo III:

Chefe de secção

Secretário de administração

Grupo IV:

Operador de computador

Subchefe de secção

Secretário de direcção

Grupo V:

Caixa

Carpinteiro de 1.^a

Controlador de fabrico

Escriturário de 1.^a

Motorista de pesados

Oficial electricista de 1.^a

Serralheiro mecânico de 1.^a

Torneiro mecânico de 1.^a

Grupo VI:

Coordenador de sector

Grupo VII:

Agente de serviços de planeamento e armazém

Agente de serviços de atendimento a clientes

Colorizador de lentes

Controlador de qualidade de lentes de receituário

Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas

Operador de máquinas de receituário

Operador de máquinas de vácuo

Grupo VIII:

Carpinteiro de 2.^a

Dactilógrafo

Escriturário de 2.^a

Oficial electricista de 2.^a

Serralheiro mecânico de 2.^a

Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo IX:

Carpinteiro de 3.^a

Escriturário de 3.^a

Fiel de armazém

Oficial electricista de 3.^a

Serralheiro mecânico de 3.^a

Telefonista

Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo X:

Alimentador de forno automático

Alisador de lentes bifocais

Alisador de lentes unifocais

Estagiário de escritório do 3.º ano

Fresador de óptica

Operador de máquina de lavar produtos ópticos

Polidor de óptica

Pré-oficial electricista do 2.º ano

Rectificador de moldes

Rectificador de topos

Grupo XI:

Controlador de qualidade

Embalador

Estagiário de escritório do 2.º ano

Guarda

Montador de bifocais

Montador de discos

Pré-oficial electricista do 1.º ano

Grupo XII:

Empregado de limpeza

Grupo XIII:

Ajudante de oficial electricista

Estagiário de escritório do 1.º ano

Servente/estafeta

Grupo XIV:

Aprendiz

Praticante

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Vencimento
I	1 329,50
II	1 164,00
III	840,00
IV	811,00
V	784,00
VI	772,00
VII	765,00
VIII	761,00
IX	753,00
X	718,00
XI	710,00
XII	684,00
XIII	662,00
XIV	600,00

Lisboa, 26 de fevereiro de 2018.

POLO - Produtos Ópticos, SA:

Manuel Armando Gonzaga Guimarães, na qualidade de mandatário.

José Luís de Sousa Coutinho Empis, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, na qualidade de mandatário.

Manuel João de Sousa Costa, na qualidade de mandatário.

Declaração

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas.
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte.
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro.
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro.
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal.

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN.
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 5 de abril de 2018, a fl. 50 do livro n.º 12, com o n.º 50/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Escala de Vila Franca - Sociedade Gestora do Estabelecimento, SA e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018.

1- Quadros superiores

- Área hospitalar
- Assistente
- Assistente graduado
- Assistente graduado sénior

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

Por ter sido publicado com inexatidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018, procede-se à retificação da tabela salarial do anexo IV do contrato coletivo em epígrafe, nos seguintes termos:
Assim, na página 385, onde se lê:

ANEXO IV

Tabela salarial - Administrativos

Nível	Designação	Retribuição mensal em euros
1	Director/a de serviços Contabilista certificado/a Diretor/a comercial	1 071,00

2	Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho Técnico/a de marketing Técnico/a de informática Técnico/a de contabilidade Técnico/a de recursos humanos Tesoureiro/a	1 020,00
3	Técnico/a de qualidade Técnico/a comercial Técnico/a de secretariado Técnico/a administrativo/a	734,40
4	Administrativo/a	612,00
5	Auxiliar administrativo/a	586,50
6	Telefonista/Recepcionista	580,00
7	Aprendiz/a	580,00

Deve ler-se:

ANEXO IV

Tabela salarial - Administrativos

Nível	Designação	Retribuição mensal em euros
1	Director/a de serviços Contabilista certificado/a Diretor/a comercial	1 071,00
2	Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho Técnico/a de marketing Técnico/a de informática Técnico/a de contabilidade Técnico/a de recursos humanos Tesoureiro/a	1 020,00
3	Técnico/a de qualidade e/ou ambiente Técnico/a comercial Técnico/a de secretariado Técnico/a administrativo/a	734,40
4	Administrativo/a	612,00
5	Auxiliar administrativo/a	586,50
6	Telefonista/Recepcionista	580,00
7	Aprendiz/a	580,00

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados - Constituição da comissão paritária

De acordo com o estipulado no artigo 65.º do contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2017, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF):

Vogais efetivos:

Joaquim Valente.
Jorge Soares.
Rodrigo Queiroz e Melo.

Vogais suplentes:

João Trigo.
Carlos Vieira.
José Martins.

Em representação da ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados:

Vogais efetivos:

Maria João Dias Gonçalves.
Maria Manuela Duarte.
Maria de Fátima Ferreira.

Vogais suplentes:

Carlos Filipe da Silva Chagas.
Mário Paulo Martins.
Maria do Carmo Franco.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS) - Alteração

Alteração aprovada em 13 de março de 2018 com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2012.

I. Secretariados regionais dos Açores e da Madeira

1- A proposta da direção do Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS) prevê a constituição dos «Secretariados Regionais da Madeira e Açores, com o cargo de Coordenador».

2- Para além da criação destas duas estruturas sindicais e do referido cargo, a alteração estatutária visada terá de prever, necessariamente, a definição e atribuições daqueles dois novos órgãos sindicais, bem como o regime de eleição e destituição dos referidos coordenadores, a duração do respetivo mandato e as competências em que ficam investidos.

3- A regulamentação de tais matérias constante do presente projeto é, apenas, uma sugestão, que se submete à consideração e deliberação final da direção.

4- Estando em causa, como está, a criação de novos órgão sindicais, no âmbito das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, creio que a respetiva consagração estatutária deverá ser incluída no capítulo V - «Da estrutura organizativa» - e, concretamente, no artigo 18.º - «Órgãos sindicais» - que passaria a ter a seguinte redação:

«Artigo 18.º

Órgãos sindicais

São órgãos sindicais:

- a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) (...);
 - e) Secretariado regional dos Açores;
 - f) Secretariado regional da Madeira;
 - g) (anterior alínea e));
 - h) (anterior alínea f)).
- 5- Ainda no capítulo V, impõem-se as seguintes alterações:

«SECÇÃO IX

Dos secretariados regionais dos Açores e da Madeira

Artigo 63.º

Definição

1- A organização e desenvolvimento da atividade sindical nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira cabe, respetivamente, ao secretariado regional dos Açores e ao secretariado regional da Madeira.

2- Os secretariados regionais dos Açores e da Madeira são constituídos e representados por coordenadores executivos.

Artigo 64.º

Coordenadores executivos

Os coordenadores executivos dos secretariados regionais dos Açores e da Madeira são os associados do sindicato que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical no âmbito da respetiva Região Autónoma.

Artigo 65.º

Mandato

A duração do mandato dos coordenadores executivos dos secretariados regionais dos Açores e da Madeira é de três anos, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos.

Artigo 66.º

Eleição e destituição

1- Os coordenadores executivos dos secretariados regionais dos Açores e da Madeira são eleitos pelos associados do sindicato da respetiva região autónoma, cabendo à direção assegurar a regularidade do processo eleitoral.

2- A eleição dos coordenadores executivos dos secretariados regionais dos Açores e da Madeira deve realizar-se até ao dia 15 do mês imediatamente anterior ao do início de cada novo mandato.

3- A destituição dos coordenadores executivos dos secretariados regionais dos Açores e da Madeira é da competência dos associados que os elegeram ou da comissão executiva da

direção, por deliberação aprovada por dois terços de votos favoráveis.

Artigo 67.º

Atribuições

São atribuições dos coordenadores executivos dos secretariados regionais dos Açores e da Madeira:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente com os médicos que os elegeram e a direção do sindicato, transmitindo todas as deliberações, sugestões e críticas dos associados;

b) Estimular a participação ativa dos médicos da respetiva região autónoma na vida sindical, promovendo, nomeadamente, reuniões para análise e discussão dos problemas sindicais;

c) Informar os médicos da respetiva região autónoma do andamento da atividade sindical;

d) Coordenar a atividade sindical, no âmbito da respetiva região autónoma;

e) Organizar administrativamente a vida sindical no âmbito da respetiva região autónoma;

f) Concorrer para levar à prática, no âmbito da respetiva região autónoma, as decisões tomadas pelos órgãos deliberativos do sindicato;

g) Promover a eleição de novos coordenadores executivos antes de cessação das suas funções;

h) Apresentar relatório anual das suas atividades, a remeter à direção do sindicato.

Artigo 68.º

Reuniões com a direção

Sempre que o entenda necessário, a direção convocará os coordenadores executivos dos secretariados regionais dos Açores e da Madeira para:

a) Discutir e analisar a situação político-sindical;

b) Apreciar a atividade sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação, com incidência especial sobre assuntos do interesse dos médicos.»

6- Por força da introdução dos preceitos vindos de transcrever, as atuais secções IX - «Das assembleias distritais» - e X - «Das comissões sindicais setoriais» -, do capítulo V, passam a constituir, respetivamente, as secções X e XI, com a consequente renumeração dos correspondentes artigos (69.º em diante).

II. Direção

7- Face à proposta da direção, o atual artigo 38.º - «Definição» - passará a ter seguinte redação:

«Artigo 38.º

Definição

1- (...).

2- A direção é um órgão colegial e os seus membros definirão as funções de cada um, elegendo o presidente, três

vice-presidentes, o tesoureiro, dois secretários e dois vogais, que constituirão a comissão executiva.»

III. Delegados sindicais

8- A proposta do Dr. Mário Jorge importa alteração aos atuais artigos 51.º e 55.º

9- O artigo 51.º - «Mandato» - passará a ter a seguinte redação:

«Artigo 51.º

Mandato

A duração do mandato dos delegados sindicais é de três anos, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos.»

10- O artigo 55.º - «Eleição e destituição» - passará a ter a seguinte redação:

«Artigo 55.º

Eleição e destituição

1- A eleição dos delegados sindicais é realizada até 31 de janeiro do primeiro ano do triénio de cada mandato.

2- (...).

3- (...).»

Registado em 5 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 183 do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano - STTM - Alteração

Alteração aprovada em 15 de março de 2017 com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2012.

Artigo 29.º

1- Constituem a direcção: o presidente, o vice-presidente, o 1.º secretário, o 2.º secretário, o 3.º secretário, o tesoureiro e nove vogais.

2- Os vogais preenchem qualquer vaga mediante resolução da direcção, com excepção da do presidente.

3- As resoluções da direcção só serão válidas com a presença de, pelo menos, 50 % dos membros incluindo o presidente ou o vice-presidente.

& únicos. Para abandono de qualquer associação onde o Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano - STTM, se encontre filiado são necessários pelo menos, os votos de dois terços dos membros, incluindo o presidente ou o vice-presidente.

Registado em 6 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 184 do livro n.º 2.

SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energias e Águas de Portugal que passa a designar-se SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal - Alteração

Alteração aprovada em 16 de março de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2017.

PARTE I

Natureza e objeto

CAPÍTULO I

Natureza, âmbito e sede

Artigo 1.º

Designação

1- O SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, integra todos os trabalhadores que a ele livremente adiram, independentemente das suas funções, profissão e categoria profissional, que exerçam a sua atividade na indústria, serviços, equipamentos, produção, captação, transformação, transporte, distribuição, montagem e reparação, nas áreas da energia, ambiente, águas, resíduos, metalurgia, metalomecânica, eletromecânica, material elétrico e eletrónico, sistemas de comunicação da informação, conhecimento e afins.

Artigo 2.º

Âmbito e sede

1- O sindicato exerce a sua atividade em todo o território nacional.

2- Por deliberação da direção, após proposta da comissão executiva, poderão ser criadas delegações, secções sindicais, regionais ou outras formas de representação, necessárias à prossecução das suas finalidades.

3- A sede do sindicato é no Seixal e terá delegações onde se mostrar conveniente.

4- O SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal é uma associação com personalidade jurídica e sem fins lucrativos, que se regerá pelos presentes estatutos e pela lei aplicável.

PARTE II

Princípios fundamentais

CAPÍTULO II

Artigo 3.º

Sindicalismo democrático

1- O SIEAP orienta a sua ação pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da participação, da descentra-

lização e da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

2- Declara a sua independência face a governos, entidades ou associações patronais, credos religiosos, partidos e outras associações políticas.

3- Defende e promove o respeito pelos direitos socioeconómicos e culturais dos seus membros e das classes trabalhadoras em geral.

Artigo 4.º

Sociedade democrática

O SIEAP defende ainda:

1- O fim da exploração do homem pelo homem;

2- A defesa da dignidade e dos direitos humanos, o respeito pela liberdade de opinião e associação;

3- A construção de uma sociedade democrática, com base num Estado de Direito, onde todos sejam iguais perante a lei, usufrua de iguais oportunidades e de onde seja banida qualquer forma de opressão e discriminação;

4- A participação ativa de todos os trabalhadores e a sua unidade em torno de objetivos concretos, e na defesa dos princípios fundamentais, aceitando a vontade expressa pela maioria e respeitando a opinião das minorias.

Artigo 5.º

Democracia interna

A defesa dos princípios fundamentais, consignados nos artigos anteriores, pressupõe um movimento sindical forte e unido, em que todos os trabalhadores possam livremente exprimir-se, sem sujeição a quaisquer pressões e em que todas as tendências estejam representadas e sejam respeitadas.

Artigo 6.º

Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

Artigo 7.º

Solidariedade

O sindicato cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e luta pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista.

CAPÍTULO III

Finalidades e competência

Artigo 8.º

Finalidades

O sindicato tem por finalidade:

1- Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses dos associados;

2- Promover a união de todos os trabalhadores para uma atuação em comum, na defesa dos princípios fundamentais definidos no capítulo I;

3- Promover a formação dos seus associados e contribuir para a sua realização profissional, social e cultural;

4- Defender, promover e alargar por todos os meios ao seu alcance os direitos e interesses coletivos e individuais dos seus associados;

5- Promover, organizar e apoiar ações conducentes a melhoria das condições de vida e de trabalho e demais reivindicações dos associados, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;

6- Analisar e estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;

7- Promover e alicerçar a solidariedade e a consciência sindical e de classe dos trabalhadores em geral e dos seus associados em particular;

8- Lutar, em estreita cooperação com as demais associações sindicais, pela emancipação dos trabalhadores e pela construção de uma sociedade mais justa.

Artigo 9.º

Competência

O sindicato tem competência para:

1- Celebrar convenções coletivas de trabalho;

2- Dar parecer sobre todos os assuntos que respeitem aos trabalhadores seus associados, no âmbito laboral;

3- Zelar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação do trabalho;

4- Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares e despedimentos;

5- Prestar toda a assistência sindical e jurídica, de que os associados necessitem, no âmbito laboral;

6- Lutar, por todos os meios ao seu alcance, pela concretização dos seus objetivos, no respeito pelos princípios fundamentais definidos no capítulo I;

7- Participar na elaboração da legislação do trabalho;

8- Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei;

9- Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação coletiva e demais normativos de trabalho, na defesa dos interesses dos trabalhadores;

10- Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, para a realização dos seus fins sociais e estatutários;

11- Decretar a greve e pôr-lhe termo;

12- Proceder ao tratamento de documentos, nomeadamente cartões, carteiras profissionais, certidões, declarações e credenciais;

13- Emitir o cartão identificativo da qualidade de sócio;

14- Celebrar acordos de interesse para os sócios com entidades públicas ou privadas;

15- Prestar serviços de carácter económico e social aos

seus associados;

16- Admitir, recusar e exonerar sócios.

PARTE III

Composição, direitos e deveres dos sócios

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 10.º

Sócios

São sócios do sindicato todos os trabalhadores que exerçam a sua atividade nos termos previstos nos artigos número 1 dos estatutos.

Artigo 11.º

Admissão

1- O pedido de admissão é feito ao sindicato, mediante preenchimento da proposta.

2- O pedido de admissão implica a aceitação expressa dos estatutos do sindicato e demais disposições regulamentares.

Artigo 12.º

Recusa de admissão

1- No caso de recusa de admissão por parte da direção, o mesmo deve no prazo de quinze dias, comunicar por escrito ao candidato a sua decisão fundamentada.

2- O proponente tem quinze dias para, por escrito, fundamentar a sua pretensão, remetendo-a para a direção.

3- Mantendo-se a decisão de recusa por parte da direção, o processo deverá ser remetido para a mesa de delegados sindicais que apreciará as fundamentações apresentadas e, decidirá na primeira reunião subsequente a receção do processo.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres

Artigo 13.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

1- Participar em toda a atividade do sindicato, de acordo com os presentes estatutos;

2- Eleger e ser eleito para os órgãos do sindicato, nas condições previstas por estes estatutos;

3- Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato, e por quaisquer instituições dele dependentes, e ou organizações em que o mesmo esteja filiado ou participe, nos termos dos respetivos estatutos;

4- Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do sindicato, e em tudo o que se relacione com a sua atividade laboral;

5- Beneficiar de todas as ações desenvolvidas pelo sindicato, no âmbito sindical, laboral, social, cultural, desportivo e recreativo;

6- Serem informados regularmente da atividade desenvolvida pelo sindicato;

7- Requerer a convocação dos órgãos de participação direta dos associados, designadamente a assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

8- Recorrer da decisão de qualquer órgão para a mesa da assembleia geral, que deverá pronunciar-se na primeira reunião ordinária subsequente a receção do recurso; caso a data da reunião ordinária ponha em causa o efeito útil do recurso marcar-se-á, nos termos estatutários, para o efeito, uma reunião extraordinária da mesa da assembleia geral;

9- Recorrer para a mesa da assembleia geral de decisões de órgãos estatutários, sempre que estas contrariem os presentes estatutos;

10- Beneficiar de compensação por salários perdidos relativamente a atividades sindicais, nas condições previstas nestes estatutos;

11- Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 14.º

Direito de tendência

1- O sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes/tendências de opinião politico-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- Os associados do SIEAP podem livremente agrupar-se em tendências como formas organizadas de expressão político-sindical própria, ou correntes de opinião diferenciadas, desde que observados os princípios presentes nos estatutos.

3- As tendências tanto podem constituir-se nos locais de trabalho para fins eleitorais, como para a composição dos órgãos do SIEAP.

4- O reconhecimento das tendências formalmente organizadas efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da direção, com indicação da sua designação, bem como os nomes e qualidade de quem a representa.

5- 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.

6- Cada tendência poderá associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, órgãos do sindicato ou fora destes.

7- Os associados das tendências formalmente organizadas e reconhecidas têm direito a utilizar as instalações do SIEAP para efetuar reuniões, mediante comunicação prévia à comissão executiva de cinco dias, ou de 24 horas em caso de urgência.

8- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral.

9- Para efeitos do disposto no número anterior, o voto de cada associado é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

Artigo 15.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

1- Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;

2- Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos do sindicato, quando tomadas nos termos destes estatutos;

3- Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos;

4- Participar nas atividades do sindicato e manterem-se deles informados e desempenharem os cargos para que foram eleitos ou nomeados, salvo por motivos devidamente justificados;

5- Fortalecer a ação sindical e a organização do sindicato, nos locais de trabalho;

6- Dinamizar, no local de trabalho, a ação sindical, em defesa dos princípios e objetivos do sindicato;

7- Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação possa infringir matérias de sigilo profissional, institucional e ou segredo de justiça;

8- Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os restantes sócios, dirigentes e restantes pessoas que integrem a ação do sindicato;

9- Zelar pelo prestígio e bom nome do SIEAP e dos membros dos órgãos estatutários;

10- Contribuir para a sua educação sindical e cultural, bem como para a dos demais trabalhadores;

11- Divulgar toda a informação emitida pelo sindicato;

12- Pagar, mensalmente a quota do sindicato prevista nos artigos 55.º número 1 e número 2;

13- Comunicar ao sindicato, no prazo de quinze dias, a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar e outras.

Artigo 16.º

Demissão

Perdem a qualidade de sócio os que:

1- Peçam a sua demissão por escrito;

2- Sejam expulsos do sindicato;

3- Deixem de pagar a quota, por um período superior a três meses, exceto nos seguintes casos:

a) Quando na situação de desemprego decorrente de processo disciplinar, até a resolução do litígio;

b) Quando na situação de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado;

c) Quando na situação de desemprego involuntário, desde que, a data do mesmo, seja socio de pleno direito há mais de seis meses.

Artigo 17.º

Readmissão

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido de readmissão devera ser apreciado pela

assembleia de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços de votos validamente expressos.

2- Da decisão da assembleia de delegados cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 18.º

Infração disciplinar

Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposo, que consista em ação ou omissão, praticado pelo sócio, com violação dos deveres consignados nestes estatutos.

Artigo 19.º

Medidas disciplinares

Podem ser aplicadas aos associados as penas de repreensão, suspensão até 11 meses e expulsão.

Artigo 20.º

Processo disciplinar

1- O poder disciplinar será exercido pela direção, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2- A direção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado procedimento disciplinar e, antes de proferida a decisão, o processo será remetido a assembleia de delegados para que emita o seu parecer.

3- O procedimento disciplinar deve ser exercido no prazo de 90 dias após o conhecimento pela direção da infração.

4- A infração disciplinar prescreve, ou extingue-se o procedimento disciplinar, logo que tenha decorrido um ano sobre a prática da infração.

5- O procedimento disciplinar extingue-se, também por prescrição, logo que tenham decorrido 15 meses igualmente sobre a prática da infração e não tenha sido proferida decisão ou formulada e enviada nota de culpa ao infrator.

6- O processo disciplinar é escrito e será entregue, ou enviada por carta registada com aviso de receção, ao associado arquivado uma cópia da acusação.

7- O associado disporá de dez dias úteis para examinar o processo e responder à acusação, podendo requerer as diligências necessárias ao apuramento da verdade dos factos, bem como apresentar testemunhas e juntar documentos.

8- Da decisão da direção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

9- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral que ocorrer após a decisão, salvo se a mesma já tiver sido convocada por outros motivos ou se se tratar de assembleia eleitoral.

Artigo 21.º

Graduação das sanções

1- Na aplicação das sanções e sua graduação atender-se-á

a gravidade da infração, a culpabilidade do infrator e as circunstâncias em que a infração tiver sido cometida.

2- A sanção de expulsão só poderá ser aplicada quando a conduta do associado, pela sua gravidade ou reiteração, seja suscetível de por em causa os princípios e os deveres fundamentais definidos nestes estatutos.

PARTE IV

Organização interna

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Artigo 22.º

Órgãos do sindicato

1- Os órgãos do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A assembleia de delegados sindicais;
- d) A mesa da assembleia de delegados sindicais;
- e) A direção;
- f) Conselho fiscalizador.

2- Os órgãos dirigentes do sindicato são a direção, a mesa da assembleia geral, a mesa da assembleia de delegados sindicais e o conselho fiscalizador.

Artigo 23.º

Cargos dirigentes

1- O exercício de qualquer cargo dirigente no sindicato é gratuito.

2- Os sócios que, por motivos de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração tem direito ao reembolso, pelo sindicato, das importâncias perdidas.

Artigo 24.º

Mandato

1- A duração do mandato dos membros dos órgãos dirigentes do sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes;

2- O presidente da direção apenas pode ser eleito no máximo de dois mandatos consecutivos;

3- Os membros dos órgãos dirigentes do sindicato só terminam as suas funções com a tomada de posse dos que os substituíam;

4- Perdem o mandato os membros que não comparecerem no prazo de sessenta dias, após convocação escrita, para desempenhar o cargo para o qual foram eleitos ou faltarem injustificadamente a três reuniões seguidas do órgão a que pertencem.

Artigo 25.º

Demissão, exoneração

1- A assembleia geral pode exonerar qualquer órgão do

sindicato, desde que convocado expressamente para esse efeito e a decisão seja aprovada pela maioria dos seus membros.

2- O órgão que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respetivo órgão.

4- Nos casos previstos no número 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos, no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercera as funções até ao seu termo.

5- O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

Artigo 26.º

Substituição

1- No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efetivos de um órgão, o seu preenchimento será feito de entre os suplentes, se os houver, pela ordem da sua apresentação na lista.

2- O mandato dos membros suplentes, quando chamados a efetividade, coincide com os dos membros substituídos.

Artigo 27.º

Convocação e deliberação

1- As deliberações dos órgãos do sindicato são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2- Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, o presidente terá voto de qualidade.

3- Das reuniões deverá sempre lavrar-se a respetiva ata.

CAPÍTULO VIII

Assembleia geral

Artigo 28.º

Composição

1- A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 29.º

Competências

1- Eleger os membros da direção, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscalizador;

2- Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador;

3- Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

4- Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;

5- Apreçar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção central e da assembleia de delegados sindicais;

6- Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de contas apresentado pela direção;

7- Deliberar sobre a alteração aos estatutos;

8- Deliberar sobre a integração ou fusão do sindicato;

9- Deliberar sobre a dissolução do sindicato e consequente liquidação do seu património.

Artigo 30.º

Periodicidade de reunião

1- A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária, uma vez por ano para analisar a atividade sindical e de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas no número 1 do artigo 29.º

2- A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) A solicitação da direção;

c) A solicitação da assembleia de delegados;

d) A requerimento de, pelo menos, um décimo ou 200 dos associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

Artigo 31.º

Convocação

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários:

a) Através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o sindicato exerce a sua atividade, com a antecedência mínima de 15 dias;

b) Na primeira eleição, após a constituição do sindicato para eleger os membros da direção, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscalizador, a mesma é convocada pelo presidente da assembleia constituinte;

c) O prazo definido para a convocação da assembleia geral na alínea b), são idênticos aos previstos na alínea a) do artigo 31.º

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas a), b), c) e d) do artigo 30.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias, caso se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 45 dias.

3- As normas de funcionamento da assembleia geral constam do anexo I dos presentes estatutos. O anexo I é parte integrante, formal e material destes estatutos.

CAPÍTULO IX

Mesa da assembleia geral

Artigo 32.º

Composição e funcionamento

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e quatro secretários.
- 2- Nas suas faltas ou impedimentos o presidente será substituído por um dos secretários, a eleger entre si.
- 3- A mesa da assembleia geral só pode deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.
- 4- As deliberações são tomadas pela maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo que em caso de empate o presidente da mesa tem voto preferencial.

Artigo 33.º

Competências

Compete a mesa da assembleia geral:

- 1- Convocar e presidir as reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- 2- Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projetos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los a discussão;
- 3- Elaborar as atas das reuniões da assembleia geral;
- 4- Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes.

CAPÍTULO X

Direção

Artigo 34.º

Composição

- 1- A direção do sindicato é constituída de um mínimo de 10 e um máximo de 65, eleitos pela assembleia geral.
- 2- O número de membros a eleger em cada mandato para a direção do sindicato será fixado pela mesa da assembleia geral, por proposta da direção cessante, com observância dos limites estabelecidos no número 1 deste artigo.
- 3- No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efetivos de um órgão, o seu preenchimento poderá ser feito de entre os associados em pleno gozo dos seus direitos sindicais por cooptação, até ao limite de 25 % dos lugares a preencher, sendo esta da responsabilidade da direção.
- 4- O mandato dos membros cooptados, quando chamados à efetividade, coincide com a dos membros substituídos.

Artigo 35.º

Normas de funcionamento

- 1- A direção, na sua primeira reunião, deverá eleger, de entre os seus membros, uma comissão executiva, fixando o número dos seus membros.
- 2- Definir as funções de cada um dos restantes e aprovar as

normas do seu próprio funcionamento.

3- A direção elege um presidente, de entre os seus membros.

4- As reuniões da direção iniciam à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos seus membros, ou 30 minutos mais tarde com a presença de qualquer número de membros, salvo disposição em contrário.

5- As deliberações da direção são tomadas, salvo deliberação em contrário, por simples maioria dos membros presentes.

Artigo 36.º

Competências

Compete à direção, em especial:

- 1- Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- 2- Aceitar e rejeitar os pedidos de inscrição dos sócios;
- 3- Dirigir e coordenar a atividade central e descentralizada do sindicato de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações da assembleia geral;
- 4- Elaborar e apresentar anualmente na assembleia de delegados sindicais o relatório e contas do exercício, bem como o orçamento e o plano geral de atividade para o ano seguinte, acompanhados dos respetivos pareceres do conselho fiscalizador;
- 5- Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- 6- Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- 7- Admitir, suspender e demitir os empregados do sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais e regulamentares aplicáveis;
- 8- Elaborar os regulamentos internos necessários a boa organização dos serviços do sindicato;
- 9- Criar delegações e coordenar a sua atividade;
- 10- Exercer o poder disciplinar previsto no artigo 20.º

Artigo 37.º

Comissão executiva

- 1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da comissão executiva, salvo em casos de mero expediente, em que bastará uma assinatura.
- 2- A comissão executiva é presidida pelo presidente da direção e terá por funções a coordenação da atividade da direção, bem como a execução das suas deliberações.
- 3- A comissão executiva, na sua primeira reunião deverá aprovar o seu regulamento de funcionamento e definir as funções de cada um dos seus membros.
- 4- Compete à comissão executiva, de acordo com as deliberações da direção, assegurar com carácter permanente:
 - a) A coordenação da ação sindical nas diversas regiões;
 - b) Assegurar o regular funcionamento e a gestão corrente do sindicato, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;
 - c) Elaborar e apresentar anualmente à direção as contas do exercício anterior, bem como o seu relatório justificativo e o orçamento para o ano seguinte;
 - d) Assegurar ao conselho fiscalizador as condições e os

apoios necessários ao desempenho das suas competências.

5- A comissão executiva reunirá ordinariamente de 15 em 15 dias, em dia e hora fixados previamente, e extraordinariamente sempre que necessário, sendo as deliberações tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes.

6- A comissão executiva só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

CAPÍTULO XI

Assembleia de delegados sindicais

Artigo 38.º

Composição

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais do sindicato.

Artigo 39.º

Normas de funcionamento

1- A assembleia de delegados poderá reunir em sessão plenária, e ainda por áreas regionais, sectores de atividade ou categorias profissionais para debater assuntos de interesse específico dos trabalhadores de determinada área geográfica, sector de atividade ou categoria profissional.

2- O âmbito da reunião da assembleia de delegados constará da respetiva convocatória e será determinada em função dos assuntos a tratar.

3- A assembleia de delegados reunirá sempre, em sessão plenária, para exercer as atribuições constantes das alíneas c), d), e), f) e g) do artigo seguinte.

Artigo 40.º

Competências

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

1- Discutir e proceder à análise sobre a situação politico-sindical na perspetiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores:

a) Apreciar a ação sindical desenvolvida com intuito ao seu aperfeiçoamento e coordenação;

b) Dinamizar, em colaboração com a direção, a execução das deliberações dos órgãos do sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;

d) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados pela direção;

e) Aprovar, modificar ou rejeitar o orçamento e o plano geral de atividades apresentados pela direção;

f) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direção;

g) Eleger e destituir os secretários da respetiva mesa.

Artigo 41.º

Periodicidade

1- A assembleia de delegados reúne em sessão ordinária:

a) Até 31 de março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de atividades e as contas apresentadas pela direção, bem como o parecer do conselho fiscalizador;

b) Até 31 de dezembro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o plano de atividades e orçamento para o ano seguinte, apresentados pela direção e acompanhados pelos respetivos pareceres do conselho fiscalizador;

c) Trimestralmente para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 40.º;

d) Trienalmente para eleger os secretários de respetiva mesa.

2- A assembleia de delegados reunirá ainda em sessão extraordinária:

a) Por iniciativa da respetiva mesa;

b) Por solicitação da direção;

c) Por requerimento de um décimo dos seus membros;

d) Para exercer as atribuições constantes da alínea c) e d) do artigo número 40.

3- Os pedidos de convocação da assembleia de delegados devem ser endereçados e fundamentados, por escrito, à respetiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

4- Tendo em linha de conta os assuntos a debater, a mesa deliberará sobre a forma de reunião da assembleia de delegados, de acordo com o disposto no presente artigo.

5- As reuniões da assembleia de delegados iniciam à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos seus membros, ou 30 minutos mais tarde com a presença de qualquer número de membros, salvo disposição em contrário.

6- As deliberações da assembleia de delegados são tomadas, salvo deliberação em contrário, por simples maioria dos membros presentes.

CAPÍTULO XII

Mesa da assembleia de delegados sindicais

Artigo 42.º

Eleição e normas de funcionamento

1- A mesa da assembleia de delegados é constituída por um presidente e por dois secretários, eleitos pela assembleia de delegados de entre os seus membros.

2- Nas suas faltas ou impedimentos o presidente será substituído por um dos secretários, a eleger entre si.

3- A mesa da assembleia delegados só pode deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

4- As deliberações são tomadas pela maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo que, em caso de empate, o presidente da mesa tem voto preferencial.

5- Os secretários da mesa da assembleia de delegados não podem simultaneamente pertencer ao conselho fiscalizador.

6- A eleição dos secretários da mesa da assembleia de delegados verificar-se-á de três em três anos, na primeira reunião que ocorrer após a eleição dos novos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador.

7- A eleição, por voto direto e secreto, incidirá sobre a lista mais votada.

8- A perda de qualidade de delegado sindical determina a sua exclusão da assembleia de delegados, bem como de membro da respetiva mesa.

Artigo 43.º

Competências

Compete, em especial, ao presidente:

1- Convocar as reuniões da assembleia de delegados, nos termos definidos no presente regulamento;

2- Presidir as reuniões da assembleia de delegados, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

3- Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia de delegados;

Compete, em especial, aos secretários:

4- Elaborar o expediente referente a reunião da assembleia de delegados;

5- Preparar as reuniões e redigir as atas;

6- Informar os delegados sindicais das deliberações da assembleia de delegados;

7- Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia de delegados;

8- Substituir o presidente da mesa nos seus impedimentos.

Artigo 44.º

Convocação e normas de funcionamento

1- A convocação da assembleia de delegados é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros, com a antecedência mínima de oito dias.

2- Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação da assembleia de delegados poderá ser realizada com a antecedência mínima de 48 horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3- As reuniões da assembleia de delegados iniciam à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos seus membros, ou 30 minutos mais tarde com a presença de qualquer número de membros, salvo disposição em contrário.

4- As reuniões extraordinárias da assembleia de delegados requeridas pelos seus membros não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

5- As deliberações da assembleia de delegados são tomadas, salvo deliberação em contrário, por simples maioria dos membros presentes.

6- A votação é por braço no ar, salvo a eleição para a presidência e para os secretários da mesa que é obrigatório por voto direto e secreto.

CAPÍTULO XIII

Conselho fiscalizador

Artigo 45.º

Eleição

1- O conselho fiscalizador é constituído por três membros.

2- Os membros do conselho fiscalizador são eleitos, quatro em quatro anos, pela assembleia geral.

3- Os membros do conselho fiscalizador podem participar, contudo sem direito a voto, na reunião da assembleia de delegados que delibere sobre o disposto na alínea e) do artigo 40.º

Artigo 46.º

Competências

Compete ao conselho fiscalizador superintender o cumprimento dos estatutos e regulamentos do sindicato e dar parecer sobre o relatório de atividades e as contas, bem como sobre o plano geral de atividades e orçamento apresentados pela direção.

Artigo 47.º

Convocação e normas de funcionamento

1- O conselho fiscalizador reunirá, sempre que necessário e, no mínimo, duas vezes por ano.

2- O conselho fiscalizador só pode deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas pela maioria simples dos votos dos membros presentes.

3-

PARTE V

CAPÍTULO XIV

Organização no local de trabalho

Artigo 48.º

Estrutura sindical

1- A estrutura do sindicato nos locais de trabalho é constituída pela seção sindical cujos órgãos são:

a) Plenário de trabalhadores;

b) Delegados sindicais;

c) Comissão sindical.

2- A seção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua atividade em determinada empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

3- Poderão participar na atividade da seção sindical os trabalhadores da empresa estabelecimento, unidade de produção ou serviço não sindicalizados, desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados a quem incumbe definir a forma dessa participação.

4- Compete a seção sindical o exercício da atividade sindical na empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço, bem como participar, através dos respetivos órgãos, na atividade sindical desenvolvida pelo sindicato a todos os níveis.

5- O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do coletivo dos trabalhadores que constituem a seção sindical.

Artigo 49.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são associados do sindicato,

eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- Os delegados sindicais exercem a sua atividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou de determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

Artigo 50.º

Eleição dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais do SIEAP, são eleitos pelos trabalhadores, por maioria simples dos votos expressos;

2- O número de delegados sindicais será, caso a caso, definido de acordo com a legislação aplicável correspondente;

3- O mandato dos delegados sindicais é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 51.º

Competências dos delegados sindicais

São conferidas as seguintes competências aos delegados sindicais:

1- Representar o sindicato na empresa ou região, por mandato da direção e, para além da sua ação dinamizadora, exercer as atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pelo mesmo;

2- Ser um elo permanente entre o sindicato e os trabalhadores e entre estes e o sindicato;

3- Informar os trabalhadores de toda a atividade sindical, através de distribuição ou afixação em local apropriado, assegurando que todas as circulares e informações do sindicato cheguem a todos os locais de trabalho;

4- Vigiar pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares, comunicando ao sindicato todas as irregularidades que afetem ou possam vir a afetar qualquer sócio;

5- Dar todo o apoio que for pedido por qualquer dos órgãos do sindicato, nomeadamente no estudo, negociação ou revisão de convenções coletivas de trabalho;

6- Incentivar os trabalhadores não sócios do sindicato a procederem à sua inscrição e a participarem ativamente na vida sindical;

7- Participar ativamente na assembleia de delegados sindicais.

Artigo 52.º

Comissões sindicais

1- As comissões sindicais são constituídas pelos delegados sindicais de uma empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço a que pertençam, respetivamente;

2- No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical o justificar, estas poderão eleger, de entre os seus membros, um secretariado e ou coordenador, definindo as suas funções;

3- As comissões sindicais são órgãos de direção e coordenação da atividade sindical da seção sindical, de acordo com

os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do sindicato.

PARTE VI

Organização financeira

CAPÍTULO XV

Fundos do sindicato

Artigo 53.º

Fundos do sindicato

1- Constituem fundos do sindicato:

a) A quotização dos sócios;

b) As receitas extraordinárias;

c) As contribuições extraordinárias.

2- O valor mensal das quotas a pagar pelos sócios é estabelecido pela assembleia geral.

Artigo 54.º

Cativação de receitas

1- Das receitas de quotização serão retirados 5 % para constituir um fundo de reserva, para fazer face a qualquer circunstância imprevista.

2- A comissão executiva apenas pode movimentar a verba referida no número 1 desde que autorizado pela assembleia geral.

Artigo 55.º

Quotização

1- A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1 % das suas retribuições ilíquidas mensais, excluindo subsídios de férias, Natal ou outros.

2- A quotização voluntária mensal a pagar por cada associado na situação de reformado é de 1 % da remuneração mínima garantida.

3- O valor das quotizações pode ser alterado por simples deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito.

4- Estão isentos do pagamento de quotas os associados que deixarem de receber as respetivas retribuições, por motivo de doença, cumprimento do serviço militar, desemprego ou reforma e enquanto durarem tais situações, sem prejuízo do disposto no artigo anterior, quanto ao pagamento da quotização voluntária dos reformados.

5- A isenção cessa em caso de doença, quando se verifique o pagamento integral da retribuição.

Artigo 56.º

Dissolução e destino do património

1- A assembleia geral que aprovar a dissolução do SIEAP decidirá igualmente o destino do seu património, de preferência a outra associação sindical ou a uma comissão de trabalhadores.

2- Os bens do sindicato nunca poderão ser distribuídos pelos associados.

PARTE VII

Eleições

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Artigo 57.º

Capacidade eleitoral

1- Tem capacidade eleitoral todos os sócios maiores de dezanove anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham no mínimo seis meses de inscrição no sindicato;

2- Para efeitos de contagem referidas no número 1 deste artigo, fixa-se a data da realização do ato eleitoral.

Artigo 58.º

Elegibilidade

1- Apenas podem ser eleitos para os órgãos do sindicato os sócios com a capacidade eleitoral definida no artigo 57.º;

2- Não podem ser eleitos ou exercer cargos nos órgãos previstos no artigo 22.º os sócios investidos em cargos de direção ou administração nas empresas das áreas de atividade mencionadas no artigo 1.º ou cargos de direção de partidos políticos;

3- Os associados reformados podem somente eleger e ser eleitos para os órgãos dirigentes da organização sindical dos reformados do sindicato e de que passarão a fazer parte, podendo ainda participar em todas as deliberações e atividades do Sindicato que lhes digam diretamente respeito;

4- É da competência da mesa da assembleia geral a convocação da assembleia geral eleitoral nos termos do regulamento eleitoral.

Artigo 59.º

Funcionamento assembleia geral eleitoral

1- A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral, bem como o processo eleitoral constam do regulamento eleitoral, que constitui o anexo II dos presentes estatutos.

2- A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador.

PARTE VIII

Simbologia

CAPÍTULO XVII

Artigo 60.º

Símbolo

O símbolo do sindicato é constituído por uma fábrica

vermelha com duas torres e uma torre de alta tensão, sobre uma paisagem de fundo laranja. A torre de alta tensão é vermelha. Abaixo encontra-se uma lista azul. No fundo inferior encontra-se a sigla SIEAP com preenchimento vermelho. Abaixo encontra-se as palavras Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal.

Artigo 61.º

Bandeira

A bandeira do sindicato é em tecido branco, tendo ao centro o símbolo descrito no artigo anterior.

PARTE IX

Alteração de estatutos

CAPÍTULO XVIII

Artigo 62.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

2- A convocatória da mesa da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 15 dias e publicada em um dos três jornais mais lidos na área do sindicato.

ANEXO I

Regulamento da assembleia geral

Artigo 1.º

Convocação

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados, pelo menos, num dos jornais mais lidos da área em que o sindicato exerce a sua atividade e em dois dias sucessivos, com a antecedência mínima de 15 dias.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *d)* do artigo 30.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias, caso se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

Artigo 2.º

Normas de funcionamento

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou 30 minutos mais tarde, com qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto no artigo 30.º, alínea *d)* do número 2, dos estatutos do sindicato não se realizarão sem a presença

de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

3- Se a reunião não se efetuar por não estarem presentes os associados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

ANEXO II

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Competência

Compete à mesa da assembleia geral a organização do processo eleitoral.

Artigo 2.º

Comissão fiscalizadora eleitoral

1- É constituída uma comissão fiscalizadora eleitoral, presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral, composta pelos restantes membros da mesa da assembleia geral e por um representante indicado por cada uma das listas.

2- Compete à comissão fiscalizadora eleitoral:

- a) Fiscalizar o ato eleitoral;
- b) Elaborar o relatório de eventuais irregularidades a entregar a mesa da assembleia geral.

Artigo 3.º

Afixação dos cadernos eleitorais

1- Os cadernos eleitorais devem ser organizados pela comissão executiva e afixados, até 30 dias antes da data da realização da assembleia eleitoral, na sede e delegações do sindicato, depois da mesa da assembleia eleitoral os ter considerado corretamente elaborados.

2- Os cadernos eleitorais devem estar afixados durante, pelo menos, dez dias.

3- Os referidos cadernos eleitorais incluem, pelo menos, o nome e o número de cada associado com capacidade eleitoral.

4- São confiados a cada mesa de voto, os cadernos eleitorais nos quais constem os associados que nela podem votar.

5- Nas delegações são afixados cadernos eleitorais relativos aos associados, correspondentes a região por ela abrangidos.

6- Na sede estão à disposição dos associados os cadernos eleitorais a nível nacional.

7- Os sócios do sindicato devem reclamar, para o presidente da mesa da assembleia geral, qualquer irregularidade nos cadernos eleitorais até quinze dias antes da data da realização da assembleia eleitoral, devendo aquele decidir, num prazo de quarenta e oito horas, com a imediata informação aos reclamantes, da decisão tomada.

Artigo 4.º

Candidaturas

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia geral das listas contendo

o nome dos membros a eleger, com o número de sócio de cada um, a declaração coletiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, local de trabalho, idade e função profissional;

2- Cada lista é composta de um número de elementos efetivos, de acordo com o artigo 34.º, e de um número de suplentes igual a 20 % do número de efetivos;

3- Cada lista tem de apresentar um programa de ação, juntamente com a apresentação da candidatura;

4- Cada lista de candidatos deve ser subscrita pelo menos, por cinquenta sócios do sindicato em pleno gozo dos seus direitos;

5- Os sócios proponentes são identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura;

6- Nenhum sócio pode fazer parte de mais de uma lista;

7- As listas de candidatura devem ser, obrigatoriamente, enviadas para o presidente da mesa da assembleia geral até vinte e cinco dias antes da data do ato eleitoral;

8- As candidaturas recebem uma letra de identificação, segundo a ordem de apresentação à mesa da assembleia geral.

Artigo 5.º

Apreciação das candidaturas

1- A mesa da assembleia eleitoral verifica a validade das candidaturas nas quarenta e oito horas subsequentes às da sua entrega.

2- Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, e notificado o primeiro subscritor da lista, que deve saná-las no prazo de três dias após a notificação. A comissão fiscalizadora eleitoral decide no prazo de vinte e quatro horas pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 6.º

Afixação das listas

Cinco dias após a sua aceitação definitiva, as listas de candidatos e respetivos programas de ação são afixados na sede e delegações do sindicato e enviados para todos os locais onde existam mesas de voto, onde poderão ser consultados até a realização do ato eleitoral.

Artigo 7.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto são editados pelo sindicato, sob o controlo da comissão fiscalizadora eleitoral.

2- O sindicato enviará sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral aos associados, a documentação necessária para o exercício do voto por correspondência.

3- Até dois dias antes da data da realização do ato eleitoral, os boletins de voto estão à disposição dos sócios onde existam mesas de voto, na posse do presidente da respetiva mesa.

Ato eleitoral

Artigo 8.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto na sede e delegações do sindicato e

ainda nos locais que a comissão executiva decidir, de acordo com o parecer da comissão fiscalizadora eleitoral.

2- Na sede do sindicato funcionará uma mesa de voto específica para a contagem dos votos por correspondência a nível nacional.

3- Os associados que pretendam votar na mesa de voto onde não conste o seu nome no respetivo caderno eleitoral só podem fazê-lo por correspondência.

4- As mesas de voto estão abertas no dia da votação, mediante horário previamente estabelecido pela mesa da assembleia geral, nunca podendo funcionar por um período inferior a duas horas.

5- Cada lista pode indicar a comissão fiscalizadora eleitoral, delegados - um para cada mesa de voto - que devem ser associados do sindicato, em pleno gozo dos seus direitos. A comissão fiscalizadora eleitoral terá de emitir credencial para cada delegado, tendo este que a apresentar ao presidente da mesa de voto do local onde ira exercer essa função.

6- As credenciais apresentadas são autenticadas pelo presidente da mesa de voto, que as regista na ata do respetivo ato.

7- A mesa da assembleia geral e a comissão fiscalizadora eleitoral devem indicar o nome de quem presidirá a cada mesa de voto, até cinco dias antes das eleições.

Artigo 9.º

Votação

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração; mas é permitido o voto por meios eletrónicos.

3- É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O voto esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado, sem identificação;

b) O sobrescrito contendo o voto deve ser introduzido noutra sobrescrito donde constem o nome, o número de sócio, a fotocópia do bilhete de identidade/cartão do cidadão e a assinatura igual ao documento apresentado.

4- Nas mesas de voto onde são entregues votos por correspondência, estes devem ser registados na ata, com indicação do nome completo dos sócios votantes e do número de associados sem descarga no caderno eleitoral.

Artigo 10.º

Identificação

A identificação dos sócios na votação presencial deve ser feita através do cartão sindical ou por qualquer outro docu-

mento de identificação com fotografia, ou ainda, por dois sócios devidamente identificados.

Artigo 11.º

Escrutínio

1- Finda a votação em cada mesa de voto, procede-se ao apuramento dos resultados, inscrevendo-os na ata, que será afixada imediatamente.

2- As atas com os resultados de cada mesa de voto são enviadas imediatamente para a mesa da assembleia geral e comissão fiscalizadora eleitoral, juntamente com os cadernos eleitorais donde constam as descargas dos votos presenciais.

3- A mesa da assembleia eleitoral faz o escrutínio dos votos por correspondência que lhe forem remetidos.

4- A validação dos votos por correspondência referidos no número 3 deste artigo só se faz caso se verifique, antes da abertura do correspondente sobrescrito, que o associado em causa consta dos cadernos eleitorais e não está descarregado na mesa de voto correspondente.

5- Até vinte dias uteis após o ato eleitoral, faz-se o apuramento final na sede do sindicato, depois de ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto e da decisão final dos recursos apresentados.

6- Compete ao presidente da comissão fiscalizadora eleitoral elaborar a ata, que deve ser assinada pelo presidente e um secretário e divulgada a nível nacional.

7- Todos os escrutínios e o apuramento final devem ser feitos com a presença de delegados das listas concorrentes.

Artigo 12.º

Recursos

1- Podem ser interpostos recursos para o presidente da mesa, com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia geral deve apreciar o recurso, no prazo de quarenta e oito horas, sendo a sua decisão comunicada aos sócios, através de afixação na sede do sindicato.

3- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, no prazo de quarenta e oito horas, para a assembleia geral, que reúne extraordinariamente e decide no prazo de oito dias úteis.

Registado em 10 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 184 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de março de 2018 para o mandato de quatro anos.

Nome: Tiago Carneiro Jacinto.
Cartão de cidadão: 11667732.

Nome: Armando Correia Sequeira.
Cartão de cidadão: 05508069.

Nome: Maria Alexandra Cunha Lopes Soares Bordeira.
Cartão de cidadão: 07874733.

Nome: Roxana Opicarú.
Cartão de residência: 042243.

Nome: Fernando Manuel Duarte Gorgulho.
Cartão de cidadão: 07434306.

Nome: Manuel José Cachola Moita.
Cartão de cidadão: 06678475.

Nome: Carlos Augusto Serrenho de Oliveira.
Cartão de cidadão: 07720770.

Nome: Paulo Jorge Nunes Silvestre.
Cartão de cidadão: 10866412.

Nome: Iryna Voynalovych Vieira Bernardino.
Cartão de cidadão: 31147046.

Nome: Manuel Diogo Marques Catarino Macedo Caixeiro.
Cartão de cidadão: 13657613.

Nome: Jorge Manuel Santos.
Cartão de cidadão: 08380524.

Nome: Dinis Palma Gonçalves.
Cartão de cidadão: 07256732.

Nome: Teresa Isabel Conceição Pereira.
Cartão de cidadão: 12914871.

Nome: Paulo Jorge Mendonça Sebastião.
Cartão de cidadão: 9541967.

Nome: Maria Madalena Ribeiro Rodrigues Godinho.
Cartão de cidadão: 07696017.

SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal - Substituição

Na composição da direção do SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 31, de 22 de agosto de 2016, eleita para o mandato de quatro anos, foram efetuadas as seguintes substituições:

Nome	BI/CC
Fernando Luís Martins Santos	12189674
Liliana Cristina Antunes	12194804
Rui Jorge de Almeida Freire	08969800
Victor Manuel de Jesus Rebouto	04848737

Substituídos por:

Nome	BI/CC
José Carlos Prates Calixto	9842974
Egídio Azevedo de Araújo Fernandes	3313198
Vítor Manuel de Carvalho Franco	04439760
Vítor Manuel Canela Azevedo	08926117

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação das Termas de Portugal - Alteração

Alteração aprovada em 29 de novembro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2017.

Artigo 8.º

1- Por infracção das normas estatutárias ou regulamentares, por inobservância das deliberações da assembleia-geral, ou da direcção, são aplicáveis as seguintes penalidades:

- a) mera advertência;
- b) censura;
- c) suspensão por tempo limitado;
- d) perda de qualidade sócio.

2- A perda da qualidade de sócio ou de membro aliado só pode ocorrer em caso de grave violação de deveres fundamentais. Nomeadamente, só a podem perder:

a) os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;

b) os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado;

c) os que sem motivo justificado se recusem sistematicamente a prestar a sua colaboração à associação, quando esta lhe tenha sido solicitada pela direcção.

3- O associado ou membro aliado que se julgue prejudicado com as penalidades deliberadas pela direcção pode sempre recorrer para a assembleia-geral.

4- No caso referido na alínea c) do número 1 deste artigo, a suspensão por tempo limitado não suspende a obrigatoriedade de pagamento de quotização.

5- Nos casos referidos nas alíneas a) e c) do número 2 deste artigo, a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta da direcção.

6- No caso da alínea b) do número 2 deste artigo, a exclusão compete à direcção, que poderá igualmente decidir a readmissão uma vez liquidado o débito.

7- O processo de aplicação de qualquer uma das penalidades previstas no número 1 deste artigo será obrigatoriamente escrito.

8- A aplicação de qualquer penalidade prevista no número 1 deste artigo, deve sempre ser precedida de notificação prévia ao associado ou ao membro aliado, para que lhe seja assegurado o direito de defesa, antes de ser tomada a deliberação final.

Registado em 9 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 139 do livro n.º 2.

NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Alteração

Alteração aprovada em 19 de fevereiro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2007.

CAPÍTULO I

Denominação, constituição, natureza jurídica, objecto, âmbito, sede e duração

Artigo 1.º

O Grémio dos Armazenistas de Drogas e Produtos Químicos e Farmacêuticos do Norte, nos termos e ao abrigo dos Decretos-Lei n.ºs 215-C/75 e 293/75, e da revisão dos seus estatutos, é transformado em NORQUIFAR - Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, e ao abrigo da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, artigos 513.º e 514.º, é alterada a sua designação social para NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com sede no distrito do Porto.

Artigo 2.º

A associação é constituída legalmente pelas pessoas singulares e colectivas de direito privado que exerçam a sua actividade como importadoras/armazenistas e retalhistas de produtos químicos e farmacêuticos.

Artigo 3.º

A presente associação é uma associação livre e a sua acção desenvolver-se-á baseada no respeito da lei, da dignidade e da igualdade de direitos e deveres dos seus associados.

Não terá fins lucrativos. A sua duração é indeterminada.

Artigo 4.º

A associação tem por objecto:

a) A defesa da livre iniciativa empresarial, através da associação, como melhor forma de se alcançar a justiça e o progresso social;

b) A representação, o estudo e a defesa dos interesses morais, económicos e sociais dos associados;

c) A promoção, em termos de estruturação, capacidade e qualidade, dos sectores que representa, a fim de participar no desenvolvimento técnico, económico e social do país.

Parágrafo único. Dentro destes objectivos gerais salienta-se:

a) Discutir e aprovar os acordos de contratação, em todo o seu âmbito, inclusive na definição das atribuições e classificação profissional dos trabalhadores;

b) Propor e participar junto dos departamentos oficiais na definição da política de interesses para os vários sectores da associação;

c) Propor e participar na definição dos esquemas de comercialização dos produtos;

d) Propor e participar na definição das políticas de importação e exportação no âmbito da associação;

e) Participar na definição da política de crédito, que se relacione com o desenvolvimento geral das firmas associadas;

f) Definir o modo de gestão dos fundos sociais para os quais os associados hajam contribuído;

g) Representar os associados em organismos oficiais ou profissionais, nacionais e internacionais, de interesse para a associação e seus membros;

h) Integrar-se em organizações de cúpula (federações, uniões, confederações ou outras) de interesse para a associação, mediante decisão da assembleia geral;

i) Representar os associados em reclamações de natureza fiscal e participar na elaboração de normas contabilísticas;

j) Recolher e divulgar os elementos indispensáveis à realização dos fins da associação, salvaguardando os aspectos individuais.

Artigo 5.º

A associação pode criar delegações em quaisquer das localidades da área da sua actividade.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

Podem ser membros da associação as pessoas singulares ou colectivas de direito privado que o requeiram por escrito à direcção, e desde que exerçam a sua actividade de importadoras/armazenistas e retalhistas de uma ou mais divisões de que se compõe a associação.

1.ª- Especialidades farmacêuticas, veterinárias e enológicas.

2.ª- Adubos e pesticidas.

3.ª- Matérias corantes e produtos químicos auxiliares.

4.ª- Drogas e produtos químicos.

5.ª- Perfumaria e cosméticos.

6.ª- Agro-alimentar, sal e diversas.

Parágrafo 1.º O exercício de qualquer daquelas actividades deve provar-se mediante exibição do conhecimento da contribuição industrial ou da «Declaração de Exercício da Actividade» e das condições a que estiver sujeito o mesmo exercício nos organismos de coordenação.

Parágrafo 2.º Sempre que uma empresa altere a sua constituição, torna-se obrigatório que o participe à direcção.

Artigo 7.º

Constituem direito dos associados:

a) Serem defendidos na sua honra e bom nome, pela associação;

b) Serem assistidos pela associação e utilizarem os seus serviços, nas condições que vierem a ser estabelecidas;

c) Elegerem e serem eleitos para os corpos sociais da associação;

d) Participarem e convocarem assembleias gerais, nos termos dos estatutos;

e) Recusar-se a ser reconduzido nos cargos para que tiver sido reeleito ou nomeado.

Artigo 8.º

Constituem deveres dos associados:

a) Defender os princípios que constituem a base e razão de ser desta associação;

b) Velar pela defesa, prestígio e dignificação da associação e dos seus associados;

c) Satisfazer as condições de admissão e quotização fixadas em assembleia geral;

d) Fornecer os elementos indispensáveis à realização dos fins da associação;

e) Aceitar os cargos sociais para que forem eleitos e dispensar ao seu exercício todo o esforço;

f) Comunicar à direcção, até 31 de maio de cada ano, o volume de vendas no ano anterior, a fim de se proceder ao acerto da categoria e respectiva quotização.

CAPÍTULO III

Dos corpos sociais

Artigo 9.º

Os corpos sociais da associação são:

a) Assembleia geral;

b) Conselho fiscal;

c) Direcção.

TÍTULO I

Da assembleia geral

Artigo 10.º

A assembleia geral, órgão soberano da associação, é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos, inscritos na associação até 90 dias antes da data da primeira convocação, sendo a mesa composta por um presidente, um vice-presidente, que o substituirá nas suas faltas e impedimentos e dois secretários.

Artigo 11.º

Compete à assembleia geral:

a) Expressar a vontade geral dos associados e definir as grandes linhas de orientação por forma a acautelar e defender os legítimos interesses dos associados;

b) Eleger, trienalmente, a sua mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal;

c) Apreciar e votar as linhas gerais de actuação, o orça-

mento e os programas de gestão, anualmente propostos pela direcção;

d) Deliberar sobre a aprovação do relatório, balanço e contas de cada exercício que lhe sejam presentes pela direcção;

e) Fixar, mediante proposta da direcção, os montantes da Jóia de admissão e quotização a pagar pelos associados;

f) Alterar os presentes estatutos. Tal deliberação terá que ser aprovada por $\frac{3}{4}$ dos associados presentes;

g) Deliberar sobre a dissolução da associação. Tal deliberação exige a presença de 50 % dos associados e terá que ser aprovada por $\frac{3}{4}$ dos presentes. Deliberada a dissolução da associação, deve proceder-se à sua liquidação no prazo de 6 meses, designando a assembleia geral os liquidatários e o destino do património social disponível;

h) A assembleia geral reunida extraordinariamente pode destituir os corpos gerentes por maioria simples dos associados presentes. Destituídos os corpos gerentes, a assembleia elegerá uma comissão provisória para a gestão da associação até à realização de novas eleições que se deverão realizar no prazo máximo de 90 dias;

i) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido devidamente convocada.

Artigo 12.º

A assembleia geral reunirá ordinariamente uma vez em cada ano até 31 de março e, extraordinariamente, sempre que convocada por iniciativa do presidente da mesa, da direcção, do conselho fiscal, ou dos associados em pleno uso dos seus direitos que representem, pelo menos, um quinto do seu número total.

Parágrafo 1.º A convocação da assembleia geral será feita pelo presidente e por aviso directo aos sócios e por publicação em um dos jornais mais lidos na área da associação ou por carta registada, com indicação do dia, hora, local da reunião e ordem dos trabalhos, com antecedência mínima de oito dias.

Parágrafo 2.º A assembleia geral só poderá validamente deliberar, quando esteja presente um número de associados que represente a maioria simples dos votos totais, ou com qualquer número de associados, uma hora depois da hora marcada.

Tratando-se de assembleia geral extraordinária requerida por associados só reunirá desde que estejam presentes metade dos subscritores do pedido de reunião.

Parágrafo 3.º Todas as deliberações nas assembleias gerais ordinárias ou extraordinárias serão tomadas pela maioria simples dos votos presentes ou representados, com excepção dos casos expressamente previstos nos presentes estatutos.

TÍTULO II

Da direcção

Artigo 13.º

A direcção será composta por seis membros efectivos e até um substituto; os membros efectivos são um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e dois

vogais, tanto quanto possível eleitos em representação das divisões desta associação.

Parágrafo único. O vice-presidente substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos.

Em caso de impedimento temporário do secretário ou do tesoureiro, a direcção, depois de consultada a firma associada, elegerá, entre os seus membros, o seu substituto.

Artigo 14.º

Compete à direcção, consultada a assembleia geral sobre o plano de acção anual, conduzir a associação de acordo com os objectivos definidos no artigo 4.º, determinar os meios da sua realização ou a forma de os promover, dar conta à assembleia geral de factos não previstos no plano e apresentar os resultados obtidos.

Artigo 15.º

A direcção poderá nomear comissões para o estudo de problemas específicos da associação.

Artigo 16.º

A direcção procurará promover colóquios de informação e esclarecimento, no sentido de obter uma uniformidade de critérios de actuação.

Artigo 17.º

As decisões da direcção são tomadas por maioria, tendo o presidente voto de desempate.

Artigo 18.º

Compete à direcção representar a associação em juízo e fora dele, activa e passivamente, praticando todos os actos para o efeito necessários.

Artigo 19.º

A associação obriga-se pelas assinaturas do tesoureiro, ou do presidente, ou do vice-presidente, ou do secretário, conjuntamente com a de outro director.

Artigo 20.º

A direcção reunirá pelo menos uma vez em cada mês.

TÍTULO III

Da fiscalização

Artigo 21.º

O conselho fiscal é constituído por três membros, os quais designam entre si o presidente.

Artigo 22.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Assistir regularmente à direcção;

b) Apreciar o plano de acção e o correcto desenvolvimento orçamental;

c) Apresentar parecer que acompanhe as contas e o relatório anual da direcção.

Artigo 23.º

O conselho fiscal reunirá pelo menos trimestralmente sendo as deliberações tomadas por maioria dos membros presentes.

CAPÍTULO IV

Disposições gerais

A) Da admissão, demissão e regime disciplinar

Artigo 24.º

As pessoas singulares ou colectivas, que queiram ser sócios da associação, deverão solicitar, por escrito, à direcção a sua inscrição, fazendo-a acompanhar de prova de exercício da actividade, e dando expressa adesão aos princípios que informam os presentes estatutos.

Parágrafo 1.º Da decisão que rejeite o sócio, cabe recurso, para a assembleia geral, a interpor no prazo de 15 dias.

Artigo 25.º

Qualquer associado pode retirar-se da associação, comunicando tal facto, por carta registada, à direcção.

Parágrafo único. O pedido será apreciado na primeira reunião que se segue ao recebimento da carta, e produzirá efeitos logo que comunicado ao interessado; com perda de todos os direitos adquiridos.

Artigo 26.º

A falta de pagamento de quotas por mais de 3 meses conduzirá à suspensão dos direitos de associados. Por mais de 6 meses implicará a perda da qualidade de sócio.

Parágrafo 1.º A direcção obriga-se a avisar o sócio, por carta registada, da suspensão e perda da qualidade de sócio, podendo obstar a uma ou outra, se no prazo de 15 dias, após a recepção da carta, satisfizer a totalidade das quotas em dívida.

Parágrafo 2.º O sócio só poderá ser readmitido após parecer favorável da direcção, que, salvo casos especiais, o obrigará ao pagamento das quotas em atraso.

Artigo 27.º

As infracções às regras estabelecidas nestes estatutos e nos regulamentos internos e às deliberações dos corpos sociais, são aplicáveis às seguintes penalidades:

- a) Advertência registada;
- b) Multa até ao valor de $\frac{3}{4}$ da quota anual;
- c) Suspensão de direitos sociais até 180 dias;
- d) Irradiação.

Parágrafo 1.º A pena da alínea d) é da competência da assembleia geral, sendo as restantes da direcção.

Parágrafo 2.º Face à notícia de qualquer infracção, ordenará a direcção que se organize um processo de averiguação, findo o qual será instaurado, se for caso disso, um processo disciplinar.

Parágrafo 3.º Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que o arguido seja notificado, por carta registada, para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 20 dias.

Parágrafo 4.º Reunidos todos os elementos de prova, a direcção, sob parecer do conselho fiscal, decidirá, devendo o arguido ser notificado por carta registada da decisão, ou apresentará à assembleia geral proposta de punição, se a pena for a de irradiação.

Parágrafo 5.º Da decisão que aplique as penas de sua competência cabe recurso para a assembleia geral; da assembleia geral que determine a irradiação de sócio cabe recurso para os tribunais.

Parágrafo 6.º Os recursos referidos no parágrafo anterior devem ser interpostos no prazo de 30 dias a contar da data da notificação da decisão.

Parágrafo 7.º As penas aplicadas devem ser executadas logo que transitadas em julgado, devendo as multas serem pagas no prazo de 20 dias.

Parágrafo 8.º Sempre que seja instruído processo contra qualquer membro dos corpos sociais, este será imediatamente suspenso das funções que exerce. A suspensão será convertida em destituição se o processo terminar pela condenação do processado.

B) Da representação dos associados

Artigo 28.º

Os associados em nome individual serão representados pelos seus titulares; as empresas colectivas pelos seus gerentes, ou administradores, podendo, uns e outros, ainda, fazerem-se representar por procuradores devidamente credenciados.

Artigo 29.º

Nas assembleias gerais só poderão participar os associados no pleno uso dos seus direitos.

Artigo 30.º

Nas assembleias gerais cada associado tem direito a um voto.

Artigo 31.º

É permitido a qualquer associado fazer-se representar nas assembleias gerais por outro associado.

Para isso deverá ser passada uma carta por aquele dirigida ao presidente da assembleia geral, indicando o seu representante e os poderes que lhe são outorgados.

Parágrafo único. Cada associado só poderá representar até dois associados.

C) Das vagas nos cargos sociais

Artigo 32.º

Em assembleia geral extraordinária, especialmente convocada para o efeito, serão eleitos os associados para preencher as vagas nos cargos sociais ocorridos no triénio para que hajam sido designados.

Registado em 4 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 138 do livro n.º 2.

Confederação do Turismo Português (CTP) que passa a denominar-se Confederação do Turismo de Portugal (CTP) - Alteração

Alteração aprovada em 29 de abril de 2013, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2016.

«Artigo 1.º

(Designação)

A Confederação do Turismo de Portugal (CTP), adiante

somente designada por Confederação, criada de harmonia com os princípios de liberdade de constituição, inscrição, organização, democracia interna e independência face ao Estado, estabelecidos pelo regime jurídico das associações de empregadores, rege-se pelos presentes estatutos.»

Registado em 6 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11 , a fl. 139 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 19 de março de 2018 para o mandato de três anos.

Direção	
Presidente:	
DYTRUST - Com. de Prod. Químicos, L. ^{da}	Sr. Luís António da Costa Gama Rocha Cartão de cidadão n.º 0980994
Vice-presidente	
QUITERMA - Indústria Química, SA	Sr. José Luís da Silva Rodrigues Cartão de cidadão n.º 5782083
Secretária:	
MACIEL & FERREIRA, L. ^{da}	Sr. ^a Dr. ^a Raquel Mouta Faria da Costa Cartão de cidadão n.º 12357563
Tesoureiro:	
A. D. OLIVEIRA MAGALHÃES - Export., SA	Sr. Dr. Fausto de Oliveira Magalhães Silva Cartão de cidadão n.º 707250
Vogais:	
DROGARIA DOS LÓIOS, L. ^{da}	Sr. António Barbosa da Silva - Executivo Cartão de cidadão n.º 823317
SOPRONORTE - VET, L. ^{da}	Sr. Dr. Miguel Fernando F. S. Camisão Rossi Cartão de cidadão n.º 10086319
Vogal substituto	
F. MESQUITA ARAÚJO, L. ^{da}	Sr. Eng.º Ricardo Luís Matos Araújo Cartão de cidadão n.º 11654986

Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de janeiro de 2018 para o mandato de dois anos.

Presidente - Luís Manuel Marques Ferreira, representante de A. Caetano & Brito, L.^{da}

Vice-presidente - António Bandeira.

Tesoureiro - José Carlos Garcia Silva, representante de Artur Freitas, L.^{da}

Secretário - Manuel António Esteves, representante de Manuel Francisco & Santos, L.^{da}

Vogal - Manuel Simões Rosa, representante de Manuel Simões Rosa, L.^{da}

Vogal - Artur Manuel Batista, representante de Carlos Cardoso & Filho, L.^{da}

Vogal - Maria Zélia Gomes Marques, representante de Anacarnes - Comércio de Carnes, L.^{da}

Associação Portuguesa de Casinos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de fevereiro de 2018 para o mandato de dois anos.

Presidente - Dr. Vasco Esteves Fraga, em representação da associada ESTORIL-SOL (III) - Turismo, Animação e Jogo, SA;

Secretário e vice-presidente - Dr. Jorge Armindo de Carvalho Teixeira, em representação da associada Sociedade Figueira-Praia, SA;

Tesoureiro - Dr. Dionísio Pereira Vinagre, em representação da associada VARZIM-SOL - Turismo, Jogo e Animação, SA.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

ATEP - Amkor Technology Portugal, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 14 e 15 de dezembro de 2017.

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destitui-la a todo o tempo e aprovar o respectivo 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 do artigo seguinte;
- e) Pronunciar-se sobre o património da CT.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário 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 de natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a deliberação de destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

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 secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1- A 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 ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

1- Compete à CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1- O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e 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 interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa 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) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, 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 decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável 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 ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

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 da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Direito à 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 ainda 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 orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra 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 a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de 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.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do 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 no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial 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;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja 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 ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

Artigo 21.º

Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas 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 técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;

b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquelas coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do número 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT 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 existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, 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 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.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, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

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 27.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

Acção da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de 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 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda 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 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a 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 funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

Conforme artigo 422.º do CT

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas com os seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores - oito horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores - vinte e cinco horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras - vinte horas mensais.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades.

2- As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o

acordo ou acta 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, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

Artigo 38.º

Personalidade 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 fins previstos na lei.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos 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 disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1- A CT é composta por o numero de elementos que a lei determina, conforme a alínea b) do artigo 434.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos conforme a alínea b) do artigo 434.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

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, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.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 45.º

Coordenação da CT e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
 - c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.
- 2- A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhado-

res, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

1- A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição, de uma comissão coordenadora de grupo/sector que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2- A CT adere à comissão coordenadora da região.

3- Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na 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 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

Eleição da comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é eleita de entre os trabalhadores da empresa, através de reunião geral de trabalhadores convocada para o efeito.

Artigo 54.º

Constituição da comissão eleitoral

A comissão eleitoral é constituída por um presidente, 1 secretário e um representante da cada lista.

Artigo 55.º

Mandato da comissão eleitoral

A comissão eleitoral é eleita e constituída nos termos dos artigos 53.º e 54.º e cessa o seu mandato após a publicação da eleição da comissão de trabalhadores eleita e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 56.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

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 57.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 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 com protocolo.

5- Com a convocação da votação deve ser publicitado o respectivo regulamento.

6- A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

Artigo 58.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1- O acto eleitoral é convocado pela CE.

2- O acto eleitoral pode ser convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 59.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais, ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, por 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da

data para o acto eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

Artigo 60.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 da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas 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 61.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.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, a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas 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 62.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 a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 63.º

Local e horário da votação

1- A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3- A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4- 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.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7- Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

Artigo 64.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 65.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 66.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, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 67.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos 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 que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 68.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 não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças 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.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 69.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 voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou

quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 70.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A 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 e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4- Uma cópia de cada acta referida no número 2 é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 71.º

Registo e publicidade

1- Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2- A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 72.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 73.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 10 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 74.º

Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1- A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2- Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 75.º

Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 76.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 5 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 46, a fl. 30 do livro n.º 2.

About The Future - Empresa Produtora de Papel, SA (ATF) - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 13 de março de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de abril 2017.

Artigo 29.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores da About The Future - Empresa Pro-

ductora de Papel, SA (ATF) que sejam membros da CT dispõem do crédito de horas estabelecido na lei para o exercício das respetivas atribuições.

2- A CT solicitara ao dirigente máximo ou órgão de direção da ATF os créditos adicionais necessários para emitir os pareceres que, por imposição legal ou por conveniência da gestão daquele órgão ou de outras entidades públicas, lhe sejam solicitados.

3- O montante e utilização dos créditos referidos nos números 2 e 3 pode ser objeto de regulamentação a acordar entre a CT e o dirigente máximo ou órgão de direção da ATF.

Artigo 49.º

Destino do património em caso de extinção

Em caso de extinção da comissão de trabalhadores todo o património revertera a favor da ADRA Portugal, uma agência humanitária independente com o propósito específico de fomentar o desenvolvimento individual e comunitário e de prestar socorro em casos de catástrofes. Registada como ONGD no IPAD, número 2360. Tem a sua sede na Rua Ilha Terceira, 3 - 3º 1000-171 Lisboa, Portugal.

Registado em 5 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 30 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

ATEP - Amkor Technology Portugal, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 15 e 16 de março de 2018, para o mandato de três anos.

Cândido Miguel Ferreira da Silva, cartão de cidadão n.º 11065490.

Fernando Manuel Ramos Costa, cartão de cidadão n.º 11712018.

Vítor Manuel Ribeiro da Silva, cartão de cidadão n.º 10298569.

Nuno Manuel Ribeiro Costa, cartão de cidadão n.º 10763500.

João Manuel Vianez Martins, cartão de cidadão n.º 11557112.

Ana Cláudia Dias Sá Santos, cartão de cidadão n.º 10957324.

Sandra Cristina Simões Ferreira, cartão de cidadão n.º 12118079.

Registado em 5 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 47, a fl. 30 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Borgstena Textile Portugal, Unipessoal L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada 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 9 de março de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Borgstena Textile Portugal, Unipessoal L.^{da}:

«Nos termos e para efeitos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, os trabalhadores abaixo assinados, informam, V. Ex.^{as}, que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), na empresa Borgstena Textile Portugal, Unipessoal L.^{da} NIF 502 355 409; sita na EN 234, Km 87.7 Chão do Pisco, 3521-909 Nelas, no dia 5 de junho de 2018.»

(Seguem as assinaturas de 137 trabalhadores.)

Gres Panaria Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada 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 29 de março de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Gres Panaria Portugal, SA:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com antecedência exigida do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 5 de julho de 2018, realizar-se-á na empresa Gres Panaria Portugal, SA com sede social na Chousa Nova 3830-133 Ílhavo, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores na área da segurança e saúde no trabalho (SST), conforme disposto no artigo 21.º e 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro. O número total de colaboradores à data de hoje são 421. Enviamos em anexo a esta convocatória a subscri-

ção de 20 % dos trabalhadores da empresa Gres Panaria Portugal, SA de acordo com o número 2 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro»

(Seguem as assinaturas de 157 trabalhadores.)

Plasgal - Produção de Embalagens, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de março de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Plasgal - Produção de Embalagens, L.^{da}

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o sindicato SITE/CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões, no dia 2 de julho de 2018, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Plasgal - Produção de Embalagens, L.^{da}
Morada: EN 242 - Carreira de Água, Barosa, 2400-016 Carreira de Água.

Atividade: Fabricação de embalagens de plástico.
Contribuinte: 500 219 419.
CAE: 22220».

Europa&c Embalagem, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º, da Lei

n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de abril de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Europa&c Embalagem, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o sindicato SITE Centro Sul e Regiões Autónomas e o SITE Norte, no dia 4 de julho de 2018, irão realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Europa&c Embalagem, SA.
Morada: Albarraque - 2735-519 São Marcos».

Câmara Municipal de Aljustrel - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de abril de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Aljustrel.

«O STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - informa V. Ex.^a, que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da segurança e saúde no trabalho (SST) na Câmara Municipal de Aljustrel, sita na Avenida 1.º de Maio - 7600-010 Aljustrel, no dia 29 de junho de 2018».

Câmara Municipal de Beja - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins,

ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de abril de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Beja.

«O STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - informa V. Ex.^a, que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da segurança e saúde no trabalho (SST) na Câmara Municipal de Beja, sita na Praça da República - 7800-427 Beja, no dia 29 de junho de 2018».

Câmara Municipal de Serpa - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de abril de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Serpa.

«O STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - informa V. Ex.^a, que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da segurança e saúde no trabalho (SST) na Câmara Municipal de Serpa, sita na Praça da República 1 - 7830-389 Serpa, no dia 29 de junho de 2018».

Printer Portuguesa - Indústria Gráfica, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de abril de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Printer Portuguesa - Indústria Gráfica, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de

10 de setembro, que o sindicato SITE Centro Sul e Regiões Autônomas, no dia 4 de julho de 2018, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Printer Portuguesa - Indústria Gráfica, SA.

Morada: Casais Mem Martins - 2639-001 Rio de Mouro».

Confetil, SA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2018, foi publicada a convocatória da eleição para os representantes dos trabalhadores na área de segurança e saúde no trabalho na empresa Confetil, SA, com inexactidão pelo que, assim se retifica:

Na página 872, *onde se lê*:

«... Confetil - Serviços Têxteis, SA ...»

Deve-se ler:

«... Confetil, SA ...»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Arestalfer, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Arestalfer, SA, realizada em 23 de março de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2018.

Efetivos:	CC
Gil da Costa Vieira	13290410
Vasco Nuno Gonçalves Coutinho	11133187

Suplentes:	
João Carlos de Almeida Barbosa	10924021
Bruno Miguel Campos Lima Torrão	12186795

Registado em 4 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 16, a fl. 127 do livro n.º 1.