



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Ópticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços	
- Revisão global	474
- Contrato coletivo entre a APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outra - Alteração salarial e outras	493
- Acordo de empresa entre os CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros - Revisão global	497
- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Alteração	525

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- SINACEL - Sindicato Nacional da Administração Pública, Central, Regional e Local - Cancelamento 527

II – Direção:

- SISE - Sindicato Independente do Sector Energético - Eleição 528

- STP - Sindicato de Trabalhadores dos Portos de Lisboa e Setúbal - Eleição 528

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita - ACISBM - Alteração 528

- Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Alteração 529

- Associação dos Comerciantes de Pescado (ACOPE) - Nulidade 529

II – Direção:

- Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal - Eleição 530

- Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Eleição 530

- Associação dos Armadores das Pescas Industriais - ADAPI - Eleição 531

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- TAP Portugal, SA - Substituição	531
---	-----

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Alberto Couto Alves, SA - Convocatória	532
- Mondelez Portugal Iberia Production, SA - Convocatória	532

II – Eleição de representantes:

- AMAL - Construções Metálicas, SA - Eleição	532
- Halla Visteon Portugal, SA - Eleição	532
- VELAN - Válvulas Industriais L. ^{da} - Eleição	533
- Volkswagen Autoeuropa, L. ^{da} - Eleição	533

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Ópticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Revisão global

Revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante de-

signado por CCT, aplica-se em todo o território nacional à atividade de comércio de artigos de óptica e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Nacional dos Ópticos (ANO) e, por outra, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, filiados nas associações sindicais signatárias.

2- O número de trabalhadores e empresas é de cerca de 6770 e 2000 respetivamente.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de vinte e quatro meses salvo o

disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deste CCT será feita por qualquer das partes com pelo menos três meses de antecedência em relação ao termo dos respetivos períodos de vigência fixados nos números anteriores.

4- Enquanto este CCT não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os respetivos períodos de vigência.

5- As denúncias serão feitas mediante o envio às demais partes contratantes de proposta de revisão fundamentada, através de carta registada com aviso de receção, protocolo ou outro meio que faça prova da respetiva entrega.

6- As contrapartes deverão remeter às partes denunciantes uma contraproposta fundamentada no prazo de trinta dias após a receção das propostas de revisão, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

7- As partes denunciantes disporão de dez dias para examinar as contrapropostas. Findo este prazo iniciar-se-ão de imediato as negociações.

8- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias aos serviços competentes do respetivo ministério.

9- Sempre que se verificarem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de dez cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- Sem prejuízo de a empresa efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de três meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2- No recrutamento externo, as empresas deverão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados de grupos sociais desfavorecidos, designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher.

3- No ato de admissão, deverá constar num documento escrito e assinado por ambas as partes o seguinte:

- a) Nome completo do trabalhador e identificação da empresa;
- b) Categoria profissional e definição de funções;
- c) Horário de trabalho;
- d) Local de trabalho e ou área ou zona de trabalho e sede da empresa;
- e) Retribuições (retribuição base, subsídios, etc.) e sua pe-

riodicidade;

f) Condições particulares de trabalho e de retribuição quando existam;

g) Duração do período experimental;

h) Data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos.

Este documento deverá ser feito em duplicado, sendo um exemplar para a entidade empregadora e outro para o trabalhador.

4- O não cumprimento do disposto no número anterior implica para a entidade empregadora a obrigação de provar que as declarações feitas pelo trabalhador não são verdadeiras, se a falta de contrato escrito lhe for imputada.

5- Deverão ser fornecidos ao trabalhador os documentos seguintes, caso existam:

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

b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como de segurança, de regalias sociais, etc.

6- A entidade empregadora que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria, classe, escalão ou grau por este adquiridos ao serviço de outra empresa do mesmo setor, desde que, no ato de admissão, o trabalhador dê, por escrito, conhecimento à nova entidade empregadora das referidas regalias.

7- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo dos direitos e regalias estipulados neste contrato coletivo e aplicável à nova entidade empregadora.

8- É proibido à entidade empregadora fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

As condições de admissão para o exercício das profissões e respetivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

I) Trabalhadores de comércio, similares e trabalhadores em armazém:

Idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais.

II) Trabalhadores administrativos:

Idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais.

III) Cobradores:

Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

IV) Telefonistas:

Idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais.

V) Contínuos e paquetes:

Idade não inferior a 18 anos e habilitações mínimas legais.

VI) Trabalhadores técnicos de vendas:

a) De futuro só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 18 anos de idade, diligenciando as empresas no sentido de, em igualdade de circunstâncias, serem preferidos os trabalhadores com curso técnico-profissional do comércio ou equivalente;

b) As habilitações acima referidas não serão exigíveis aos

profissionais que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem ou tenham desempenhado essas funções.

VII) Os trabalhadores habilitados com o curso técnico de óptica ocular serão admitidos com a categoria mínima de terceiro-oficial de óptica.

VIII) Ópticos-optometristas:

Para ser admitido com a categoria profissional de óptico-optometrista estagiário, o trabalhador deverá estar habilitado com formação específica na área.

Cláusula 5.^a

Readmissão

1- A entidade empregadora que readmitir um trabalhador cujo contrato haja cessado nos três anos anteriores obriga-se a contar na antiguidade do trabalhador o tempo de serviço prestado anteriormente, salvo se o contrato houver cessado por rescisão do trabalhador sem justa causa.

2- A readmissão prevista no número 1 desta cláusula não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- A admissão de trabalhadores é feita a título experimental, salvo acordo em contrário.

2- O período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores enquadrados nos grupos I e II da tabela salarial, com exceção de gerente comercial e do chefe de escritório;

c) 240 dias para o gerente comercial, chefe de escritório e quadros superiores.

3- Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização, obrigando-se, contudo, a entidade empregadora a avisar o trabalhador da cessação com 8 dias de antecedência ou a pagar-lhe uma importância correspondente.

4- Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

5- Entende-se que a entidade empregadora renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 7.^a

Contrato a termo

1- As empresas só poderão contratar trabalhadores a termo certo ou incerto, nos termos da lei, desde que a celebração de tal contrato se destine à satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- O contrato a termo certo caduca no termo do prazo estipulado, desde que a entidade empregadora ou o trabalhador

comunique, respetivamente, até 15 ou até 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

3- O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

4- A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de retribuição por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as suas funções numa das categorias que se enumeram e definem no anexo I.

2- As entidades empregadoras que à data da entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar, no prazo de 30 dias, numa das categorias indicadas no referido anexo.

3- Quando os trabalhadores desempenharem funções a que correspondam diversas categorias, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada e correspondente retribuição.

Cláusula 9.^a

Relações nominais

1- As entidades empregadoras obrigam-se a organizar e remeter, dentro dos prazos e às entidades referidas na lei, os quadros do pessoal ao seu serviço.

2- As empresas inscreverão, ainda, nos mapas de pessoal utilizados mensalmente para o pagamento de quotização aos sindicatos, além dos trabalhadores na situação de doentes, os sinistrados, os menores de idade, os que estiverem na situação de licença sem retribuição e os admitidos a título experimental ou temporário. Quando as entidades empregadoras chefem efetivamente os estabelecimentos, indicar-se-á também o nome e o cargo que estão a desempenhar.

3- O incumprimento das obrigações constantes desta cláusula faz incorrer a entidade empregadora nas penalidades legais fixadas para o efeito.

4- O disposto nesta cláusula ficará prejudicado se entretanto for publicada legislação que regule de maneira diferente esta matéria.

Cláusula 10.^a

Dotações mínimas

1- Quando as entidades empregadoras tenham estabelecido filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os trabalhadores ao serviço nestas e no estabelecimento central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

2- Para elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

I) Trabalhadores de comércio e oficiais de óptica:

a) É obrigatória a existência de um empregado comercial, técnico de comércio, oficial-encarregado ou chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores da secção ou do estabelecimento seja igual ou superior a três;

b) O número de praticantes não poderá exceder dois mais 25 % dos trabalhadores classificados como empregados comerciais, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;

c) Densidades:

Empregados comerciais e oficiais de óptica	Número de trabalhadores																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Grau III e primeiros	-	-	-	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
Grau II e segundos	-	-	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4
Grau I e terceiros	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	6
Ajudantes	-	1	1	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5	5	5	6	7	7	7

d) Havendo mais de vinte trabalhadores, a distribuição será feita de forma que em cada categoria não haja mais trabalhadores do que os atribuídos à categoria superior e mais dois;

e) Sempre que a entidade empregadora exerça, de forma efetiva, funções no estabelecimento, poderá preencher qualquer das categorias previstas nos grupos do anexo I;

f) Nos estabelecimentos em que não haja trabalhador com funções exclusivas de caixa, pode essa função ser cometida a qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções.

II) Trabalhadores administrativos:

a) É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de escritório com um mínimo de quinze trabalhadores. Os chefes de secção serão no mínimo de 15 % dos trabalhadores administrativos;

b) As percentagens a observar na classificação dos assistentes administrativos serão as seguintes:

Assistentes administrativos	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Grau III	-	-	1	1	1	2	2	2	3	3
Grau II	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Grau I	-	1	1	2	2	2	3	3	3	4

c) O número total de estagiários no escritório não poderá ser superior a 25 % de assistentes administrativos ou a um, no caso de o número de assistentes administrativos ser inferior a quatro.

III) Profissionais de armazém - Quadro de densidades:

a) Até seis trabalhadores, é obrigatória a existência de um encarregado;

b) De sete a dez trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de um fiel de armazém;

c) De onze a quinze trabalhadores é obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de dois fiéis de armazém;

d) Mais de quinze trabalhadores, é obrigatória a existência de um encarregado geral de armazém, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

Cláusula 11.^a

Acesso

1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador a categoria superior.

I) Trabalhadores de comércio, de óptica e de armazém:

a) Os empregados comerciais do grau II e empregados comerciais do grau I, bem como os segundos-oficiais e terceiros-oficiais, serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem três anos de permanência na sua categoria;

b) Os ajudantes e oficiais-ajudantes, logo que completem dois anos de permanência na categoria serão promovidos a empregados comerciais do grau I e a terceiros-oficiais, respetivamente;

c) Os primeiros-oficiais serão promovidos a técnicos de óptica ocular ao fim de três anos, desde que habilitados com o respetivo curso;

d) Os ópticos-optometristas-estagiários, após dois anos de permanência na categoria serão promovidos a ópticos-optometristas, nos termos da tabela de retribuições certas mínimas em vigor.

II) Trabalhadores administrativos:

a) Os estagiários, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam os 22 anos de idade, ascenderão a assistentes administrativos do grau I;

b) Os assistentes administrativos de grau II e grau I, após três anos de permanência na categoria, ascenderão a assistentes administrativos de grau III e grau II, respetivamente.

2- Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.^a

Deveres da entidade empregadora

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da entidade empregadora:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

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

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

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

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exer-

ça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Não encarregar qualquer trabalhador de serviços que não sejam os da sua profissão ou categoria, de harmonia com a definição constante do anexo I, salvo com o acordo deste;

h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, nos termos da cláusula 66.^a deste contrato, bem como permitir a afixação em local próprio e bem visível de todos os comunicados dos sindicatos;

i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

j) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

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

m) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos relacionados com o cumprimento desta convenção;

n) Enviar ao sindicato respetivo, até ao dia 15 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados que o solicitem por escrito, acompanhado dos respetivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, visados pelos delegados sindicais, comissão sindical de empresa ou comissão intersindical de empresa, quando existam.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias;

e) Baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de atividade, sem o seu prévio consentimento, feito por escrito, sem prejuízo do disposto na cláusula 15.^a;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empre-

gador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ele indicada;

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

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

2- Excetua-se do previsto nas alíneas d) e e) do número anterior, os casos de inadaptação superveniente, bem como de substituição temporárias de trabalhador ausente nos termos da cláusula 33.^a

3- Excetua-se do estatuído na alínea g) do número 1 a cessão de trabalhadores para sociedades com sócios comuns, desde que com o consentimento do trabalhador a ceder.

Cláusula 14.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade empregadora

1- A prática por parte da entidade empregadora de qualquer ato em contravenção com o disposto nas cláusulas 12.^a e 13.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito às indemnizações fixadas na lei.

2- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos atos referidos na cláusula 13.^a

Cláusula 15.^a

Transferência do trabalhador

1- No caso de o trabalhador dar o seu acordo à transferência a que se refere a alínea f) da cláusula 13.^a, a entidade empregadora custeará todas as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens e suportará o aumento do custo de vida resultante da mudança e indemnizá-lo-á de todos os prejuízos por esta acarretados, nomeadamente os que resultarem do tempo que o trabalhador gastar a mais com a deslocação para o novo local de trabalho.

2- Caso o trabalhador não dê o seu acordo à citada transferência, mas ela se efetive por mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço, pode rescindir o contrato com direito às indemnizações conferidas pela lei, a não ser que a entidade empregadora prove que não há prejuízo sério.

3- Excetua-se do previsto nos números anteriores os casos de transferências temporárias de trabalhadores entre estabelecimentos da mesma sociedade, nos termos da mobilidade geográfica prevista no Código do Trabalho.

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições da lei e as cláusulas do presente contrato;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empre-

gador, 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 em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Alteração da entidade empregadora

1- Em caso de transmissão de exploração, fusão, nacionalização, incorporação ou constituição de novas empresas, segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantêm-se os contratos de trabalho dos trabalhadores atingidos, bem como os direitos estabelecidos nesta convenção, salvo regime mais favorável.

2- As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações emergentes do contrato de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade empregadora durante os 30 dias anteriores à alteração fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos. Devem ser notificados no mesmo sentido os trabalhadores ausentes por motivos justificados.

4- Em qualquer dos casos previstos no número 1 desta cláusula serão uniformizadas as condições mínimas de prestação de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria no prazo máximo de três meses.

5- Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

Reestruturação de serviços

Em caso de reestruturação de serviços, aos trabalhadores serão asseguradas condições e regalias idênticas às que tinham, além de toda a formação necessária por conta da empresa para adequação às novas funções.

CAPÍTULO IV

Formação profissional

Cláusula 19.^a

Princípios gerais

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- O empregador deve dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projeto de plano de formação aos trabalhadores, na parte que a cada um respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

Cláusula 20.^a

Formação contínua

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de 35 horas anuais.

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

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

5- O tempo despendido pelos trabalhadores nas ações de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições desta convenção sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado, atento o limite imposto no número 3.

Cláusula 21.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou ações de formação profissional certificada infe-

riores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da entidade patronal, têm direito a uma redução de horário até ao limite de duas horas diárias e 130 horas anuais, sem prejuízo da retribuição e demais regalias.

2- O disposto no número anterior estende-se às ações de formação com vista à obtenção de certificados de aptidão profissional (CAP) ou de renovação dos mesmos.

3- A frequência dos cursos ou ações previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

4- A utilização da faculdade referida nos números 1 e 2 será definida a nível de estabelecimento, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais do que 15 % dos trabalhadores, sem prejuízo das ações de formação de profissões cujo certificado de aptidão profissional seja obrigatório para o exercício profissional e que não tenham sido concluídas nos termos da cláusula anterior. Neste caso é dada prioridade sobre as restantes situações.

5- Para efeitos de mínimos de formação nos termos dos números anteriores, considera-se a formação para efeitos de acesso conforme plasmado na cláusula 11.^a

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de 40 horas por semana, distribuídas de segunda-feira a domingo, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2- O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, depois de quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

3- Nas empresas que tenham escritórios junto dos estabelecimentos ou armazém, poderá o horário do escritório ser regulado pelo horário do estabelecimento ou armazém, mediante autorização do Ministério do Trabalho em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo ser excedido os limites fixados nos números 1 e 2 desta cláusula.

4- Haverá tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo porém de admitir que tal tolerância ultrapasse 60 minutos mensais.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de traba-

lho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4- Não se considera trabalho suplementar o prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal, sem prejuízo do previsto nos números anteriores, ou para compensar suspensões de atividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas.

6- A entidade empregadora fica obrigada a assegurar e a pagar o transporte, desde que o trabalhador não tenha transporte habitual.

7- Sempre que o trabalho suplementar coincida com a hora normal da refeição do trabalhador, a entidade empregadora obriga-se a assegurar e a pagar a refeição.

8- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar o máximo de 180 horas por ano.

9- A prestação de trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das percentagens seguintes:

a) 50 % por hora ou fração subsequente em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal complementar, obrigatório ou feriado.

10- A prestação de trabalho suplementar terá de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.

11- As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho suplementar onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar imediatamente após a sua prestação.

12- De registo previsto no número anterior constará sempre indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

13- No mesmo registo deverão ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

14- A retribuição por trabalho suplementar deve ser paga até ao dia 6 do mês seguinte àquele em que foi prestado.

15- Não será considerado tempo de trabalho suplementar o período de 30 minutos imediatos à termo do horário de trabalho, sempre que o trabalhador se encontre a executar uma tarefa que não possa ser interrompida.

Cláusula 24.^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 realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando se perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, excetuando-se nestes casos o trabalho por turnos nos termos da cláusula 27.^a-A com regime próprio.

4- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 25.^a

Horário de trabalho - Princípio geral

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

2- Compete à entidade empregadora estabelecer o horário de trabalho, dentro dos limites da lei e deste contrato, ouvidos os trabalhadores interessados.

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Execução de funções que requeiram a ultrapassagem frequente dos horários de trabalho estabelecidos.

2- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por semana ou por mês;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos nesta convenção, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

4- A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas no número 3 desta cláusula, é a seguinte:

– 35 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea a);

– O valor correspondente às horas diárias pré-fixadas, cal-

culado com base na fórmula:

(número horas X 25 % da retribuição base mensal)

para as situações previstas na alínea b);

– 18 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

Cláusula 27.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- Para efeitos da presente convenção, considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorrer entre as 21 horas de um dia e as 9 horas do dia seguinte.

2- A retribuição do trabalho noturno normal será superior em 50 % à retribuição a que dá direito o equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 28.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

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

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

4- A duração de trabalho de cada período não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

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

6- Os turnos no regime de laboração contínua e os trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente nas situações a que se referem as alíneas d) e e) do número 2 do artigo 207.º do Código do Trabalho, devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a tenham direito.

7- O empregador deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

8- O empregador deve organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de proteção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

9- O empregador deve assegurar que os meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

Cláusula 29.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que prestem serviço por turnos nos

termos da cláusula anterior, terão direito, enquanto permanecerem nestas condições a um subsídio de turno nos seguintes termos:

a) Nas escalas de três turnos sem descanso semanal fixo - 25 % sobre o grupo IV da tabela, com arredondamento para a dezena de cêntimos mais próxima;

b) Nas escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um parcialmente noturno) sem descanso semanal fixo - 20 % sobre o grupo IV da tabela com arredondamento para a dezena de cêntimos mais próxima;

c) Nas escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um parcialmente noturno) com descanso semanal fixo ao domingo - 10 % sobre o grupo IV da tabela com arredondamento para a dezena de cêntimos mais próxima.

2- O subsídio previsto no número 1 da presente cláusula compreende o trabalho noturno.

3- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de dois turnos diurnos, caso tenham o horário reduzido em duas horas diárias, não terão direito a subsídio de turno.

4- Em caso de substituição de trabalhador em regime de turno por trabalhador sujeito a horário normal, terá este direito, enquanto se mantiver a situação, ao subsídio de turno mensal que lhe corresponder de acordo com o disposto no número 1 da presente cláusula.

5- Quando a substituição não atingir meses completos, o subsídio de turno será pago na proporção do tempo efetivamente verificado.

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 30.^a

Retribuição certa mínima

1- Para efeitos de retribuição, as categorias dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respetiva tabela.

2- As retribuições estabelecidas no número 1 desta cláusula compreendem a parte certa da retribuição, a qual passa a ser designada por retribuição certa mínima.

3- Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição certa mínima prevista no anexo II, independentemente da parte variável.

4- A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade empregadora para todos os efeitos previstos neste contrato.

5- Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a retribuição exclusivamente em comissões.

6- Aos técnicos de vendas a quem, sem o seu acordo, seja alterada a área de trabalho ou mudada a clientela será garantida, durante os nove meses subsequentes à modificação, uma retribuição não inferior à média dos doze meses anteriores àquela.

7- Os trabalhadores responsáveis pela caixa (escritório e

balcão), quando exerçam efetivamente essas funções, e o co-brador terão direito a um abono mensal para cobrir o risco de falhas igual a 3,6 % sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de cêntimos mais próxima.

8- Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respetivos substitutos na proporção dos dias de substituição.

9- O abono para falhas não será liquidado durante o período de férias nem integrará os subsídios de férias e Natal.

10- As entidades empregadoras obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço um subsídio de refeição de 4,00 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado, entendendo-se como tal a prestação de pelo menos cinco horas normais de trabalho.

11- Para todos os efeitos previstos nesta convenção, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horário trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 31.^a

Tempo e forma de pagamento

1- As retribuições previstas na cláusula anterior correspondem ao tempo de trabalho normal compreendido num mês.

2- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho diário.

3- O pagamento da parte da retribuição correspondente a comissões sobre vendas terá de ser efetuado durante o mês seguinte àquele em que se emitiu a faturação da venda.

4- No ato do pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respetiva seguradora.

Cláusula 32.^a

Trabalho fora do local de trabalho

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede, ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local não seja fixo.

3- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 50,70 € para alimentação e alojamento.

4- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço 31,00 €

Almoço ou jantar 11,90 €

5- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da enti-

dade empregadora, esta pagar-lhe-á um valor por quilómetro percorrido igual ao que vigorar, em cada ano civil, para a administração pública, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo os passageiros transportados gratuitamente.

6- A entidade empregadora é responsável pelos acidentes de trabalho ocorridos com os trabalhadores do serviço externo, a qualquer hora do dia, desde que em serviço, devendo transferir essa responsabilidade para uma companhia de seguros.

7- No caso de a empresa fornecer viaturas aos empregados, fica obrigada a fazer também um seguro ilimitado de responsabilidade civil incluindo passageiros transportados gratuitamente.

8- Compete à entidade empregadora a escolha e pagamento do meio de transporte.

Cláusula 33.^a

Deslocações para o estrangeiro

1- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações ao estrangeiro, salvo se tiver dado o seu acordo.

2- A entidade empregadora obriga-se a fazer um seguro de viagem relativo ao trabalhador deslocado ao estrangeiro abrangendo despesas médicas no caso de acidente ou doença súbita.

3- As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 34.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição da mais elevada.

2- O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem à mudança de categoria.

3- Considera-se trabalho ocasional quando não ocorra por período superior a 10 horas por mês, não podendo exceder 100 horas por ano.

Cláusula 35.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de retribuição superior, passará a receber a retribuição efetivamente auferida pelo substituído desde que a substituição tenha duração igual ou superior a 10 dias de trabalho.

2- Se a substituição durar mais 240 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- Verificando-se o impedimento definitivo do substituído, o substituto passa à categoria daquele, produzindo a alteração todos os seus efeitos desde a data em que se verificou a substituição.

Cláusula 36.^a

Diuturnidades

1- As retribuições mínimas da tabela serão acrescidas diuturnidades de valor igual a 4,7 % sobre a tabela do grupo IV, com arredondamento para a dezena de cêntimos mais próxima, por cada dois anos de permanência na empresa e em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- Em caso de promoção, nenhum trabalhador poderá vir a auferir retribuição inferior à que decorreria da adição da retribuição mínima que auferia na categoria anterior com as diuturnidades a que tinha direito.

3- Para os trabalhadores já abrangidos pelo regime de diuturnidades, o prazo para a sua atribuição conta-se desde o vencimento da última; para os restantes trabalhadores, esse prazo conta-se desde o ingresso na empresa e na categoria profissional, devendo a diuturnidade ser processada no mês em que perfaça dois anos de antiguidade.

4- As diuturnidades não serão devidas se a entidade empregadora já pagar quantitativo superior ao resultante da adição da retribuição mínima da tabela com as diuturnidades vencidas.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

1- As entidades empregadoras obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até 10 de dezembro de cada ano, um subsídio correspondente a um mês de retribuição ou, no caso de o trabalhador não ter ainda completado naquela época um ano de serviço, um subsídio proporcional aos meses de serviço prestado.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, o mesmo se verificando no caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado.

3- Quando o impedimento prolongado seja motivado por doença subsidiada pela segurança social ou acidente de trabalho, a entidade empregadora complementará a parte do subsídio de Natal a cargo da segurança social ou entidade seguradora.

Cláusula 38.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias, os trabalhadores receberão um subsídio de férias no valor correspondente a um mês de retribuição.

2- No caso previsto no número 4 da cláusula 42.^a (Período de férias), o trabalhador receberá um subsídio de férias de montante equivalente à retribuição do período de férias.

Cláusula 39.^a

Complemento de subsídio de doença ou acidente

1- No caso de doença ao trabalhador é garantida, a título de complemento de subsídio de doença, num máximo de 60 dias por ano, a diferença entre a retribuição líquida que o tra-

balhador auferia à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social.

2- À entidade empregadora é garantida a faculdade de suspender o complemento de subsídio de doença previsto no número 1 da presente cláusula em caso de elevado absentismo.

3- A entidade empregadora adiantará ao trabalhador a retribuição efetiva líquida a que este teria direito se não estivesse com baixa da Segurança Social.

4- O trabalhador se receber o subsídio de doença diretamente da Segurança Social devê-lo-á entregar imediatamente à entidade empregadora.

5- A entidade empregadora cessará o procedimento previsto no número 3 da presente cláusula se o trabalhador não cumprir a obrigação prevista no número 4 da mesma.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Período de descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal é o domingo.

2- São feriados obrigatórios os previstos no Código do Trabalho.

3- Além dos previstos no número anterior, são ainda considerados mais os seguintes feriados:

- Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando aquele não existir, o feriado distrital;
- Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho normal em dia feriado

1- O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

Cláusula 42.^a

Período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado injustificadamente. Na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, as férias são aumentadas 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- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto nos números seguintes.

4- 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.

5- 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:

- a) usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente;
- b) da aplicação do disposto na alínea anterior e no número 4 desta cláusula não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

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

7- A época de férias deve ser estabelecida por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora. Na falta de acordo, compete a esta fixá-la entre 1 de maio e 1 de outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

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

9- É vedado à entidade empregadora interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade, depois de este as ter iniciado.

10- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

11- No caso de a entidade empregadora obstar ao gozo de férias, nos termos previstos no presente CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

12- O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade empregadora incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

13- 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.

Cláusula 43.^a

Definição de faltas

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

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

Cláusula 44.^a

Faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- O regime das faltas rege-se pelo Código do Trabalho.

Cláusula 45.^a

Consequência das faltas

1- O regime da consequência das faltas rege-se pelo Código do Trabalho.

Cláusula 46.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 47.^a

Princípios gerais

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

Cláusula 48.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respetivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 49.^a

Direitos dos trabalhadores despedidos coletivamente

1- Para além dos direitos previstos na lei e neste CCT, aos trabalhadores despedidos coletivamente é também atribuído

o direito definido no número seguinte.

2- Durante um ano a contar da data do despedimento coletivo, os trabalhadores beneficiam de preferência em futuras admissões em qualquer estabelecimento da mesma entidade empregadora.

Cláusula 50.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

1- Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

Cláusula 51.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4- O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respetivos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores, da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes.

5- A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

6- O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respetivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam tomar em relação a estes em consequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis às medidas objeto de acordo.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 52.^a

Parentalidade

O regime jurídico da parentalidade fica sujeito à legislação específica aplicável prevista no Código do Trabalho.

Cláusula 53.^a

Trabalho de menores

1- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido submetido a exame médico, a expensas da entidade empregadora, destinado a certificar se possui capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções a desempenhar.

2- Pelo menos uma vez por ano, as entidades empregadoras devem assegurar ao trabalhador menor exame médico, para prevenir que do exercício da atividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

3- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria.

4- É vedado às entidades empregadoras encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

5- Os menores deverão ter a categoria e retribuição correspondente às funções que desempenharem.

6- Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas ou das 18 horas se frequentarem aulas noturnas.

7- Aos menores é também aplicável o direito à educação e à formação, bem como outros direitos e proteções especiais previstos na lei.

Cláusula 54.^a

Trabalhador-estudante

Considera-se trabalhador-estudante todo o que frequente qualquer nível de educação escolar, e ainda cursos de valorização ou aperfeiçoamento profissional, oficial ou particular.

Cláusula 55.^a

Facilidades para frequência das aulas

1- As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador estudante será dispensado até 10 horas por semana, de harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 56.^a

Suspensão e cessação das facilidades para frequência das aulas

1- Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados no número 2 da cláusula 55.^a (Facilidades para frequência das aulas) podem ser suspensos até final do ano letivo quan-

do tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

2- Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando o trabalhador:

a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista no número 2 da cláusula 55.^a;

b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos da cláusula 59.^a (Requisitos para a fruição de regalias).

Cláusulas 57.^a

Prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro 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 serão tantas quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

2- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação de conhecimentos.

3- As entidades empregadoras podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4- Para efeitos de aplicação desta cláusula, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais de natureza equivalente, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 58.^a

Férias e licenças

1- O trabalhador-estudante tem direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pela empresa.

2- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo de 15 dias de férias interpoladas, sem prejuízo do número total de dias de férias a que tem direito.

3- Em cada ano civil, o trabalhador-estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença, com desconto na retribuição mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;

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

c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

Cláusula 59.^a

Requisitos para a fruição de regalias

1- Para beneficiar dos direitos e regalias estabelecidas neste capítulo incumbe ao trabalhador-estudante, junto à entidade empregadora, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respetivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir destes direitos e regalias, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aproveitamento em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que aquele se matricule, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas.

4- É considerado com aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior por causa de ter gozado a licença por maternidade ou licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 60.^a

Princípios gerais

1- O regime sobre disciplina é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nos números seguintes.

2- A ação disciplinar será exercida no prazo de 45 dias após o conhecimento da infração pela empresa.

3- Apenas é permitido fixar as seguintes sanções disciplinares, conforme a gravidade da falta:

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

4- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator e pela mesma infração não poderá ser aplicada mais de uma sanção.

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

6- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 15 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

CAPÍTULO XI

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 61.^a

Princípio geral

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver livremente a atividade sindical dentro da empresa.

2- À entidade empregadora é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 62.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical, delegados sindicais ou, na sua falta, de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de 24 horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

4- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de 24 horas, da hora a que pretendem efetuá-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efetuar tal aviso.

5- Os dirigentes sindicais que não trabalhem na empresa poderão participar nas reuniões referidas nos números anteriores com o pré-aviso de três horas.

Cláusula 63.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade empregadora é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 50 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 64.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

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

2- Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem verem alterado o horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

3- Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de segurança social têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua retribuição.

4- A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

5- Para o exercício das suas funções, dispõem os demais trabalhadores com funções sindicais de um crédito de dez horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afetados na retribuição ou em qualquer outros direitos.

6- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afetarão as férias anuais nem os respetivos subsídios ou outras regalias.

7- 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 efetivo para todos os efeitos, à exceção da retribuição.

8- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade empregadora ser avisada por escrito, com antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários, ou, em casos de urgência, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

Cláusula 65.^a

Organização sindical

1- Em todas as empresas poderão existir delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais podem constituir-se em comissões sindicais ou intersindicais de empresa.

3- O número de delegados sindicais que integram as comissões sindicais de empresa varia consoante o número de trabalhadores sócios de um mesmo sindicato e é determinado da forma seguinte:

a) Até 10 trabalhadores - um delegado;

b) De 11 a 29 trabalhadores - dois delegados;

c) De 30 a 49 trabalhadores - três delegados;

d) Para 50 ou mais trabalhadores - o número de delegados resulta da fórmula:

$$3 + \frac{N - 500}{30}$$

representando N o número de trabalhadores.

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

5- Nas empresas que trabalhem em regime de turnos, o número de delegados sindicais definido no número 3 desta cláusula será sempre acrescido de mais um delegado.

6- As comissões intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais quando nas empresas os trabalhadores sejam

representados por mais de um sindicato.

Cláusula 66.^a

Comunicação à empresa

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar por escrito à entidade empregadora a identificação dos seus delegados, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 67.^a

Competência e poderes dos delegados e comissões sindicais

Os delegados e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respetiva, nomeadamente:

a) Circular livremente em todas as secções da empresa, sem prejuízo da laboração normal;

b) Obter esclarecimento sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, nomeadamente as condições de trabalho;

c) Controlar o funcionamento de todos os serviços sociais existentes na empresa.

Cláusula 68.^a

Reuniões da comissão sindical com a direção da empresa

1- A comissão sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a administração ou com o seu representante e dentro do horário normal de trabalho sempre que qualquer das partes o requeira. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2- A ordem de trabalho, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade empregadora serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados nos locais de trabalho.

3- As decisões tomadas entre a comissão sindical e a entidade empregadora e as razões que lhes serviram de fundamento serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de 48 horas.

Cláusula 69.^a

Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais e a entidade empregadora e as respetivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em ata, a qual será afixada em local bem visível e para o efeito reservado nos termos do número 1 da cláusula 66.^a

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 70.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

Cláusula 71.^a

Constituição, funcionamento e deliberação

1- Constituição:

a) E constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto;

b) Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efetivo;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos trinta dias subsequentes à publicação desta CCT, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária, terá que ser objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos;

e) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pelas partes que os nomearem, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito, às outras partes, devendo esta alteração ser também publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Normas de funcionamento:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de quinze dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião;

c) A entidade secretariante deverá elaborar as atas das reuniões, bem como remeter às partes outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- Atribuições: Compete à comissão paritária a interpretação de cláusulas e a integração de lacunas da presente CCT.

4- Deliberações:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores abrangidos por esta CCT e podem ser objeto de regulamento de extensão;

d) As deliberações devem ser remetidas, pela entidade secretariante, ao Ministério do Trabalho, passando, a partir da sua publicação, a fazer parte integrante da convenção.

Cláusula 72.^a

Garantias e manutenção de regalias anteriores

1- Da aplicação da presente convenção coletiva de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2- Todas as relações de trabalho entre as empresas do setor de atividade previsto na cláusula 1.^a e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão regulados pela presente convenção coletiva.

3- Nos casos omissos, aplicar-se-á a legislação vigente.

ANEXO I

Definição funcional de categorias

As categorias profissionais abrangidas por este CCT são as que a seguir se enumeram e definem:

I- Trabalhadores do comércio, armazém e vendas

Gerente comercial - É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham um aspeto atraente; procura resolver as divergências que, porventura, surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas, verifica a caixa e as existências.

Chefe de compras - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

Demonstrador - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, em estabelecimentos industriais, exposições ou a domicílio; enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de o utilizar e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

Delegado de informação - É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

Caixa de balcão - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Empregado comercial - É o trabalhador que atende os clientes com vista à satisfação das suas necessidades; processa a venda de produtos ou serviços e recebe as correspondentes quantias; participa na exposição e reposição dos produtos e informação sobre os serviços, no controlo quantitativo e

qualitativo de produtos e nos serviços pós-venda. Pode ser designado empregado comercial, graus I, II ou III.

Técnico comercial - É o trabalhador detentor de formação e ou especialização profissional adequadas ao estudo e desenvolvimento das políticas comerciais da empresa; procede a estudos de produtos e serviços, da concorrência e do mercado em geral e colabora na organização e animação do ponto de venda e na definição e composição do sortido; atende e aconselha clientes, assegura o serviço pós-venda e o controlo dos produtos. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais do comércio.

Conferente - O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Servente - O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Distribuidor - O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou setores de venda.

Embalador - O trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Oficial-ajudante ou empregado comercial-ajudante - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para empregado comercial, grau I ou terceiro-oficial de óptica.

Prospetor de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos, de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os artigos se destinam.

Inspetor de vendas - É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas; visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Técnico de vendas - É o trabalhador que, detentor de conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efetua ações de venda em função dos objetivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

Chefe de vendas - O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais setores de venda da empresa.

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

Oficial encarregado ou chefe de secção - O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Encarregado geral de armazém - O trabalhador que dirige e coordena a ação de dois ou mais encarregados de armazém.

Encarregado de armazém - O trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço do armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento.

Oficial de óptica - É o trabalhador que, com o fim de serem vendidas ao público, separa as lentes, as marca, bisela e monta, confere os óculos depois de executados, os afina e ajusta ao cliente e os repara; pode, quando necessário, ajudar ao balcão sem que isso possa converter-se em sistema; deve ser designado encarregado, primeiro-oficial, segundo-oficial ou terceiro-oficial.

II- Trabalhadores administrativos

Chefe de escritório - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

Chefe de divisão, serviços ou departamento - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias.

Tesoureiro - O trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa e cofres e confere as respetivas existências; prepara fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Técnico administrativo - É o trabalhador que organiza e 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 - 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. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação. Pode ser designado por técnico de informática, graus I e II.

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.

Chefe de secção - O trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Técnico de contabilidade - É o trabalhador que organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à atividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e procede à elaboração de relatórios periódicos sobre a situação económica da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

Subchefe de secção - O trabalhador que coadjuva o chefe de secção.

Secretário de direção - O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância da área administrativa 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. Pode ser designado por assistente administrativo, graus I, II e III.

Caixa - O trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa.

Rececionista - O trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para os funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

Estagiário - O trabalhador que auxilia o assistente administrativo e se prepara para essa função.

III- Serviços gerais

Contínuo - O trabalhador que enuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos, desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa, e ainda o de reprodução de documentos e de endereçamento.

Empregado de limpeza - O trabalhador que desempenha o serviço da limpeza das instalações.

IV- Telefonista

Telefonista - É o trabalhador que faz ligações telefónicas

internas e externas e dá informações de interesse sobre ligações telefónicas.

V- Cobrador

Cobrador - O trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que exerce outras funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização.

VI- Motorista

Motorista - O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Ajudante de motorista - O trabalhador que acompanha o motorista, competindo auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionalmente proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efetuar as respetivas cobranças.

VII- Técnico de óptica ocular

Técnico de óptica ocular - É o trabalhador que prepara, de acordo com a prescrição, lentes para óculos e coloca-as na armação adequada às características ópticas, geométricas das lentes e fatores morfológicos do cliente: toma conhecimento das especificações das lentes prescritas; mede, com instrumentos apropriados a distância naso-pupilar, a distância «Vertex» (Lente-Olho) a fim de obter os dados morfológicos da face e da cabeça; mede as características das lentes corretoras com instrumentos ópticos apropriados e redige a sua fórmula de acordo com as normas em vigor; aconselha o cliente sobre a escolha das armações de acordo com a morfologia do rosto e a moda; elabora ficha de trabalho com os dados ópticos, geométricos e morfológicos utilizando as cotas normalizadas a fim de ser feita a montagem das lentes corretoras ou compensadoras, conforme a sua finalidade, na armação escolhida; marca, traça, corta, lapida, bisela, ranhura, fura diversos tipos de lentes utilizando instrumentos adequados a fim de as preparar para a montagem; ajusta e repara óculos utilizando instrumentos e métodos adequados ao tipo de material das armações.

VIII- Óptico-optometrista

Óptico-optometrista - É o trabalhador que mede e analisa a função visual, prescreve e administra meios ópticos e exercícios visuais para a sua correção ou compensação: efetua a análise optométrica, utilizando o equipamento adequado; escolhe o meio de compensar as deficiências detetadas; prescreve os meios ópticos adequados, óculos e lentes de contacto; executa as prescrições, de acordo com as medidas morfológicas do cliente, relativamente à distância naso-pupilar e à altura dos centros ópticos e efetua a respetiva adaptação;

prescreve e orienta os exercícios de reeducação visual; envia para o médico oftalmologista os clientes que apresentem suspeitas de lesões, casos patológicos ou outros estados oculares anormais.

IX- Óptico-optometrista-estagiário

Óptico-optometrista-estagiário - É o trabalhador que, sob a orientação e supervisão do óptico-optometrista, mede e analisa a função visual, prescreve e administra meios ópticos e exercícios visuais para a sua correção ou compensação; efetua a análise optométrica, utilizando o equipamento adequado; escolhe o meio de compensar as deficiências detetadas; prescreve os meios ópticos adequados, óculos e lentes de contacto; executa, se necessário, as prescrições, de acordo com as medidas morfológicas do cliente, relativamente à distância naso-pupilar e à altura dos centros ópticos e efetua a respetiva adaptação; prescreve e orienta os exercícios de reeducação visual; envia para o médico oftalmologista os clientes que apresentem suspeitas de lesões, casos patológicos ou outros estados oculares anormais.

X- Técnico de contactologia

Técnico de contactologia - É o trabalhador que adapta lentes de contacto ao cliente de acordo com a prescrição; determina os valores queratométricos da face anterior da córnea com instrumento apropriado; determina a quantidade e qualidade do filme lacrimal através de testes apropriados, a fim de selecionar as lentes mais adequadas; efetua cálculos sobre os valores refrativos das lentes; estuda e ensaia os vários tipos de lentes a fim de escolher as mais adequadas.

ANEXO II

Tabelas de retribuições certas mínimas

I- Tabela em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2015

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições
I	Chefe de escritório Chefe de departamento, divisão ou serviços Encarregado geral de armazém Gerente comercial Óptico-optometrista Técnico oficial de contas Técnico de informática grau II Tesoureiro	895,00
II	Chefe de compras Chefe de secção (administrativo) Chefe de vendas Técnico de contactologia Encarregado de armazém Oficial-encarregado ou chefe de secção Técnico administrativo grau II Técnico comercial grau II Técnico informática grau I Técnico de contabilidade	832,00

III	Inspetor de vendas Secretário de direção Subchefe de secção Óptico-optometrista-estagiário do 2.º ano Técnico de óptica ocular Técnico administrativo grau I Técnico comercial grau I Técnico de vendas grau II	785,00
IV	Caixa (administrativo) Cobrador Fiel de armazém Motorista de pesados Assistente administrativo grau III Empregado comercial grau III Primeiro-oficial Prospetor de vendas Técnico de vendas grau I	754,00
V	Conferente Delegado de informação Demonstrador Motorista de ligeiros Rececionista Empregado comercial grau II Assistente administrativo grau II Óptico-optometrista-estagiário do 1.º ano Segundo-oficial	704,00
VI	Ajudante de motorista Contínuo Caixa de balcão Distribuidor Embalador Servente Telefonista Empregado comercial grau I Assistente administrativo grau I Terceiro-oficial	652,00
VII	Empregado comercial-ajudante do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Oficial-ajudante do 2.º ano Empregado de limpeza (a)	515,00
VIII	Empregado comercial-ajudante do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Oficial-ajudante do 1.º ano	505,00

(a) Empregado de limpeza: 3,16 €/hora.

Lisboa, 29 de janeiro de 2015.

Pela ANO - Associação Nacional dos Ópticos:

Rui Manuel Costa Correia, na qualidade de mandatário.

Pedro Abreu Silva, na qualidade de mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT;

Víctor Manuel Vicente Coelho, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de fevereiro de 2015, a fl. 167 do livro n.º 11, com o n.º 11/2015, 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 APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outra - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho entre a APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais, do Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus sucedâneos e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes, publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 16, de 29 de Abril de 2010 e n.º 40 de 29 de Outubro de 2011.

Cláusula 1.ª

Área geográfica e âmbito de aplicação

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obrigando, por um lado, as empresas representadas pela APICCAPS, que se dedicam ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de proteção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais sectores afins, fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de atividade e trabalhadores ao seu serviço, representados pela COFESINT.

Cláusula 5.ª

Aprendizagem

Todas as profissões têm um período de um ano de aprendizagem na empresa para a profissão para a qual irão ingressar, a quem se atribui a categoria de praticante.

Cláusula 6.ª

Acessos

1- Os praticantes ascendem automaticamente à categoria de profissional de 3.ª após um ano de aprendizagem como estabelece a cláusula 5.ª

2- O acesso às categorias de 2.ª e 1.ª obedece ao regime da cláusula 7.ª

Cláusula 50.ª

(Adaptabilidade de horário)

1- Durante seis meses, seguidos ou interpolados, ao longo de um período de 12 meses, o período semanal de trabalho pode ser ampliado até ao limite de 50 horas por semana, de segunda a sexta-feira.

2- A redução do horário pode fazer-se por diminuição do período normal de trabalho diário, até ao limite de 2 horas, em dias completos ou por dias de férias com pagamento do subsídio de alimentação.

3- A redução horária prevista no número anterior obriga a entidade patronal, nos 6 meses após a primeira utilização, a informar os trabalhadores abrangidos do prazo em que vai ocorrer a compensação respetiva, e que deverá ser concluída

nos seis meses seguintes.

4- No caso de os prazos previstos nos números anteriores não serem cumpridos, a compensação não se efetuará sem que daí resulte qualquer prejuízo para os trabalhadores.

5- Na ampliação do horário não pode trabalhar-se em cada dia mais de dez horas.

6- Quando o regime de adaptabilidade for iniciado com um acréscimo de horário, a entidade patronal é obrigada a definir, no período de seis meses, qual a data em que se realiza a compensação horária e se não fizer a compensação na data prevista pagará o tempo trabalhado a mais com o acréscimo de 75 %.

7- O período de referência de 12 ou 6 meses conta a partir da 1.ª utilização.

8- São isentas do regime de adaptabilidade, a seu pedido escrito, as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

9- Os trabalhadores com filhos menores em infantários ou amas serão também dispensados do regime de adaptabilidade se a entidade patronal não suportar as despesas acrescidas resultantes da adaptabilidade e não puderem ser substituídos na recolha e guarda dos filhos.

10- Quando a alteração do horário envolver acréscimo de despesas para o trabalhador o empregador suportará o competente acréscimo.

11- O regime de adaptabilidade de horários constante desta cláusula, só pode ser aplicado após comunicação prévia por escrito ao sindicato mais representativo e aos delegados sindicais, bem como aos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de sete dias, através da afixação nas instalações da empresa.

12- Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime de adaptabilidade, o empregador só pode fixá-lo após comunicação prévia por escrito ao sindicato mais representativo, aos delegados sindicais e aos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de três dias úteis e a sua afixação nas instalações da empresa.

13- As faltas ao serviço nos dias em que ocorra um período normal de trabalho alargado serão descontados na retribuição, tendo em atenção o total do tempo a que o trabalhador estaria obrigado nos termos do plano de adaptabilidade. Nos casos de redução da duração do trabalho, nas mesmas circunstâncias, será descontado o tempo em falta, tendo em atenção o período normal de trabalho a que o trabalhador estaria obrigado a cumprir de acordo com o plano de adaptabilidade.

14- Sempre que um trabalhador incorporado num plano de adaptabilidade entre em situação de ausência ao trabalho antes de iniciado o regime de adaptabilidade ou esteja indisponível para o trabalho nos primeiros três dias do início do regime, é excluído do respetivo plano de adaptabilidade.

15- Sempre que um trabalhador se encontre na situação de falta ao trabalho superior a três dias ou licença de maternidade impedindo-o de integrar o regime de adaptabilidade em curso na empresa, seja na fase do período normal de trabalho alargado, seja na fase de redução, quando regressar à atividade, retoma o seu horário normal de trabalho.

16- Nas situações em que o trabalhador tenha iniciado um plano de adaptabilidade beneficiando da redução do período

normal de trabalho ou aumentando esse período, e que, por motivo de falta ao trabalho superior a três dias suspenda a atividade sem o término do plano de adaptabilidade, fica respetivamente, em débito à empresa das horas não compensadas ou com um crédito perante a empresa pelas horas trabalhadas. O débito ou crédito do trabalhador deve ser liquidado dentro do período de referência ou na sua impossibilidade, nos dois meses seguintes após o período de referência.

Cláusula 51.^a-A

Laboração em regime de quatro turnos diários

1- As empresas podem organizar a laboração em regime de quatro turnos, fixos ou rotativos, cujo período normal de trabalho não pode ser superior a seis horas diárias e a trinta e seis horas por semana.

2- Nas secções que laborem em regime de quatro turnos diários de seis horas cada turno, o período normal de trabalho diário será cumprido a partir das 6h00 de segunda-feira e até às 24h00 de sábado, exceto para o quarto turno que será das 0h00 de terça-feira às 6h00 de domingo.

3- Os trabalhadores que prestem serviço no regime de quatro turnos diários não gozam o intervalo de descanso de trinta minutos.

4- A transferência para o regime previsto nesta cláusula depende do acordo do trabalhador.

Cláusula 64.^a

(Marcação do período de férias)

1- *(Mantém-se;)*

2- *(Mantém-se;)*

3- Em pequena, média ou grande empresa, o empregador pode marcar férias repartidas, sendo onze dias úteis entre 1 de Maio e 31 de Outubro e o restante durante o ano, nomeadamente na páscoa e natal;

4- *(Mantém-se;)*

5- *(Mantém-se;)*

6- *(Mantém-se;)*

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

Cláusula 128.^a

Vigência

O presente contrato coletivo de trabalho produz efeitos desde 1 de Outubro de 2014. A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Outubro de 2014 a 30 de Setembro de 2015.

Cláusula 129.^a

Âmbito subjetivo

Consigna-se que as empresas associadas da associação patronal outorgante são 600 e que os trabalhadores ao seu serviço são 17 000, admitindo-se que as empresas dos sectores abrangidos sejam 1200 no seu todo e que os trabalhadores sejam 30 000.

ANEXO II

Tabelas salariais a vigorar desde 1 de Outubro de 2014 a 30 de Setembro de 2015

Produção

Grau	Categoria	Remunerações (Euros)
I	Engenheiro/a mais 3 anos após estágio	946,00
II	Estilista Técnico/a de calçado Engenheiro/a até 3 anos após estágio	724,00
III	Modelador/a de 1. ^a	644,00
IV	Encarregado/a Encarregado/a de armazém Modelador/a de 2. ^a	592,00
V	Modelador/a de 3. ^a Chefe de linha Operador/a de corte (calçado) de 1. ^a Operador/a de montagem de 1. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de pele de 1. ^a Operador/a de correaria 1. ^a Operador/a de máquinas de componentes de 1. ^a Operador/a manual de componentes de 1. ^a Agente de programação de 1. ^a Controlador/a de qualidade de 1. ^a	554,00

VI	Operador/a de corte (calçado) de 2. ^a Operador/a de montagem de 2. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de pele de 2. ^a Operador/a de correaria 2. ^a Operador/a de máquinas de componentes de 2. ^a Operador/a manual de componentes de 2. ^a Agente de programação 2. ^a Controlador/a de qualidade de 2. ^a Operador/a de armazém de 1. ^a	544,00
VII	Operador/a de costura de 1. ^a Operador/a de acabamento de 1. ^a Operador/a auxiliar de montagem de 1. ^a Operador/a de fabrico de marroquinaria de 1. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 1. ^a Preparador/a de componentes de 1. ^a	522,00
VIII	Operador/a de costura de 2. ^a Operador/a de acabamento de 2. ^a Operador/a auxiliar de montagem de 2. ^a Operador/a de fabrico de marroquinaria de 2. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 2. ^a Operador/a de armazém de 2. ^a Preparador/a de componentes de 2. ^a Operador/a de correaria de 3. ^a Operador/a de corte (calçado) de 3. ^a Operador/a de montagem de 3. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de pele de 3. ^a Operador/a de máquinas de componentes de 3. ^a Operador/a manual de componentes de 3. ^a Agente de programação de 3. ^a Controlador/a de qualidade de 3. ^a	517,00
IX	Operador/a de costura de 3. ^a Operador/a de acabamento de 3. ^a Operador/a auxiliar de montagem de 3. ^a Operador/a de fabrico de marroquinaria de 3. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 3. ^a Operador/a de armazém de 3. ^a Preparador/a de componentes de 3. ^a Operador/a de limpeza	512,00

Grau	Praticantes	Remunerações (Euros)
X	Praticante com idade igual ou superior a 25 anos na data de admissão	Salário igual à retribuição mínima mensal garantida (RMMG)
XI	Praticante com idade inferior a 25 anos na data de admissão	Salário igual a 80 % da RMMG

Administrativos

Grau	Categoria	Remunerações (Euros)
I	Diretor/a de serviços	889,00
II	Chefe de serviços	826,00
III	Chefe de secção Contabilista Técnico/a de contas Tesoureiro/a Chefe de vendas	768,00

IV	Inspetor/a de vendas Planeador/a de informática	725,00
V	Assistente administrativo/a de 1. ^a Caixa Técnico/a de secretariado de 1. ^a Técnico/a de vendas	683,00
VI	Assistente administrativo de 2. ^a Técnico/a de secretariado de 2. ^a	592,00
VII	Telefonista/rececionista 1. ^a	522,00
VIII	Assistente administrativo/a de 3. ^a Técnico/a de secretariado de 3. ^a Telefonista/rececionista 2. ^a	517,00
IX	Telefonista/rececionista 3. ^a	512,00

Grau	Praticantes	Remunerações (Euros)
X	Praticante	Salário igual a 80 % da RMMG

Trabalhadores de apoio

Grau	Categoria	Remunerações (Euros)
I	Encarregado/a	632,00
II	Técnico/a de manutenção eletricista de 1. ^a Técnico/a de manutenção mecânica de 1. ^a Operador/a de moldes e formas de 1. ^a Canalizador/a de 1. ^a Serralheiro/a mecânico de 1. ^a Torneiro/a mecânico de 1. ^a Carpinteiro/a de 1. ^a	579,00
III	Técnico/a de manutenção eletricista de 2. ^a Técnico/a de manutenção mecânica de 2. ^a Operador/a de moldes e formas de 2. ^a Canalizador/a de 2. ^a Serralheiro/a mecânico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Carpinteiro/a de 2. ^a Motorista de ligeiros/pesados	542,00
IV	Técnico/a de manutenção eletricista de 3. ^a Técnico/a de manutenção mecânica de 3. ^a Canalizador/a de 3. ^a Operado/a de moldes e formas de 3. ^a Serralheiro/a mecânico de 3. ^a Torneiro/a mecânico de 3. ^a Carpinteiro/a de 3. ^a	538,00

Grau	Praticante	Remunerações (Euros)
V	Praticante	Salário igual a 80 % da RMMG

Porto, 11 de Dezembro de 2014.

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

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

SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins.

Sr. *Fernando Ferreira Marmelo*, na qualidade de mandatário.

Sr. *Oswaldo Fernandes de Pinho*, na qualidade de mandatário.

Pela APICCAPS - Associação dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:

Sr. *Américo Augusto Santos*, na qualidade de mandatário.

Sr. *Joaquim Moreira da Silva*, na qualidade de mandatário.

Sr. *José Augusto Alves Correia*, na qualidade de mandatário.

Em representação da FE - Federação dos Engenheiros:

Sr. *Oswaldo Fernandes de Pinho*, na qualidade de mandatário.

Sr. *Fernando Ferreira Marmelo*, na qualidade de mandatário.

A FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Depositado em 17 de fevereiro de 2015, a fl. 167 do livro n.º 11, com o n.º 9/2015, 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 os CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros - Revisão global

SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média;

SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações;

SINQUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações;

SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal;

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;

SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual;

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas;

CGSI - Confederação Geral dos Sindicatos Independentes;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos.

Na qualidade de, respetivamente, empregador e associações sindicais representantes dos trabalhadores dos CTT, é celebrado, hoje, dia 9 de fevereiro de 2015, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

Artigo 1.º

O acordo de empresa dos CTT abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade postal e as categorias profissionais constantes do anexo I do AE.

Artigo 2.º

O presente acordo de empresa revoga o AE/CTT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 15, de 22 de Abril de 2013.

Artigo 3.º

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, declarando as organizações sindicais que estimam ser abrangidos pelo presente AE cerca de 9122 trabalhadores.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE), obriga, por uma parte, a empresa CTT, Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta, - adiante designada por «CTT» ou «Empresa» - e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente AE abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade postal e os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

3- A empresa obriga-se a aplicar o presente acordo aos trabalhadores com contrato a termo, ressalvadas as condições específicas nele previstas.

4- O presente acordo, incluindo os seus anexos, constitui um todo orgânico e ambas as partes ficam reciprocamente vinculadas ao cumprimento integral da sua totalidade.

5- Constituem anexos ao presente AE, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

- a) Anexo I - Categorias profissionais e graus de qualificação;
- b) Anexo II - Objetivo e conteúdo funcional das categorias profissionais e graus de qualificação;
- c) Anexo III - Limites salariais de referência;
- d) Anexo IV - Progressão salarial garantida;
- e) Anexo V - Cláusulas de expressão pecuniária;
- f) Anexo VI - Progressão de dirigentes sindicais.

Cláusula 2.^a

Vigência, renovação e caducidade

- 1- O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 2- O presente AE vigora pelo prazo de 24 meses, salvo quanto às disposições de matéria salarial e pecuniária previstas nos anexos III a V, cujo prazo de vigência é de 12 meses.
- 3- O AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.
- 4- Havendo denúncia, o AE mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

- 1- O AE pode ser denunciado, por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com a antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao termo do prazo de vigência.
- 2- A denúncia deve ser acompanhada de uma proposta negocial, escrita e fundamentada.
- 3- A resposta à proposta negocial referida no número anterior deverá ser enviada à outra parte até 30 dias após a receção daquela.
- 4- As reuniões iniciar-se-ão no prazo máximo de quinze dias, a contar da data da receção da contraproposta ou do termo final do prazo para apresentação desta.
- 5- O calendário do processo negocial será fixado na primeira reunião de negociação.
- 6- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável aos processos de revisão do AE, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 7- Em caso de proposta de revisão, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar antes de decorrerem seis meses de vigência do AE ou de sua posterior revisão, devendo informar o proponente no prazo de 10 dias úteis.
- 8- No caso previsto no número precedente o prazo para a resposta referida no número 3 iniciar-se-á no final do sexto mês a contar da vigência do AE e as reuniões nos termos do número 4.

CAPÍTULO II

Direito sindical e exercício da ação sindical

Cláusula 4.^a

Princípios gerais

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical dentro da empresa.
- 2- É vedado à empresa impedir, dificultar ou interferir no exercício da atividade sindical, nos termos da lei.
- 3- As infrações ao disposto no número anterior são punidas nos termos da lei.
- 4- É nulo e de nenhum efeito legal todo o ato que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas atividades sindicais.
- 5- A empresa obriga-se a:
 - a) Pôr à disposição dos trabalhadores um local adequado para a realização das reuniões, sempre que tal lhe seja solicitado, nos termos da cláusula 11.^a;
 - b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como a sua afixação em local apropriado para o efeito, reservado pela empresa, após consulta aos representantes dos trabalhadores;
 - c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais nas instalações da empresa, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da empresa, nos termos do número 2, alínea a), cláusula 6.^a
- 6- A empresa obriga-se ainda a:
 - a) Nos locais de trabalho com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;
 - b) Nos locais de trabalho com menos de cento e cinquenta trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 5.^a

Quotização sindical

- 1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se refere, o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respetivo mapa de quotizações.
- 2- Quando se verificarem erros na dedução das quotizações sindicais, a empresa procederá à respetiva retificação até ao final do mês seguinte à deteção dos mesmos e no caso de haver trabalhadores com mais de dois meses de atraso na regularização, este será recuperado mediante o desconto máximo de duas quotas em cada mês.
- 3- Quanto aos trabalhadores a quem esteja já a ser descontada na remuneração a respetiva quota sindical, tal desconto só deixará de efetuar-se se os mesmos comunicarem, por es-

crito, ao sindicato e à empresa a vontade de o fazerem cessar.

4- Aos trabalhadores que se inscrevam nos sindicatos referidos no número 1 após a entrada em vigor deste acordo, será descontada a quotização sindical, desde que comuniquem, por escrito, à empresa e ao sindicato a sua vontade de adotar tal sistema de cobrança.

5- As declarações a que se referem os números 3 e 4 produzem efeitos no mês seguinte àquele em que tenham sido recebidas na empresa.

Cláusula 6.^a

Membros da direção

1- São considerados membros da direção aqueles que, como tal, são definidos nos estatutos das associações sindicais respetivas.

2- Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei, no presente acordo e respetiva regulamentação, são garantidos os seguintes direitos aos membros da direção das associações sindicais:

a) Quando forem trabalhadores da empresa têm acesso às instalações da empresa, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração e ressalvados os locais cujo acesso seja reservado a determinados trabalhadores por razões de segurança ou devido à natureza dos serviços prestados em tais locais, não podendo, neste caso, a empresa impedir que as associações sindicais contactem os trabalhadores fora desses locais;

b) Acompanhar os processos disciplinares, conforme previsto nos regimes disciplinares aplicáveis;

c) Não poderem ser afetados nos seus direitos e garantias emergentes deste acordo, em consequência do exercício das suas funções;

d) Não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo nos casos de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço;

e) Quando trabalhadores da empresa, e sem prejuízo do disposto na lei, nomeadamente em matéria de proteção de dados pessoais, serem informados sobre a fundamentação das decisões da empresa relativas a concursos referentes a transferência de trabalhadores e a alteração de categoria profissional, bem como sobre a aplicação das regras relativas a progressão entre graus de qualificação.

3- Os membros da direção identificam-se por documento próprio passado pelas respetivas associações sindicais.

Cláusula 7.^a

Delegados sindicais

1- Na empresa haverá delegados sindicais aos quais cabe a defesa dos interesses dos trabalhadores e a representação dos sindicatos nos locais de trabalho.

2- São direitos dos delegados sindicais:

a) Dispõem nos locais de trabalho com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, desde que o requeiram e a título permanente, de um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;

b) Dispõem, nos locais de trabalho com menos de cento

e cinquenta trabalhadores, sempre que o requeiram, de um local apropriado para o exercício das suas funções;

c) Procederem à divulgação referida na alínea b) do número 5 da cláusula 4.^a;

d) Não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo nos casos de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço;

e) O acesso às instalações da empresa, quando no exercício das suas funções sindicais, sem prejuízo da laboração normal dos serviços e ressalvados os locais cujo acesso seja reservado a determinados trabalhadores por razões de segurança ou devido à natureza dos serviços prestados em tais locais, não podendo, neste caso, a empresa impedir que os delegados sindicais contactem os trabalhadores fora desses locais.

3- As direções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa a identidade dos delegados sindicais, nos termos da lei.

4- Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respetivo.

Cláusula 8.^a

Créditos e faltas dos membros das direções de associações sindicais

1- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção de associação sindical outorgante do presente acordo beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, nos termos dos números seguintes.

2- O número máximo de membros da direção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, na empresa, é determinado pelos seguintes critérios, tomando com base de cálculo o número de trabalhadores da empresa filiado no sindicato, apurado nos termos do número 5:

a) Associação sindical com menos de 50 trabalhadores da empresa filiados - 2 dirigentes;

b) Associação sindical com 50 a 99 trabalhadores da empresa filiados - 4 dirigentes;

c) Associação sindical com 100 a 199 trabalhadores da empresa filiados - 6 dirigentes;

d) Associação sindical com 200 a 499 trabalhadores da empresa filiados - 8 dirigentes;

e) Associação sindical com 500 a 999 trabalhadores da empresa filiados - 12 dirigentes;

f) Associação sindical com 1000 a 1999 trabalhadores da empresa filiados - 14 dirigentes;

g) Associação sindical com 2000 a 4999 trabalhadores da empresa filiados - 28 dirigentes;

h) Associação sindical com 5000 ou mais trabalhadores da empresa filiados - 56 dirigentes.

3- Para o exercício das suas funções, os membros da direção a que se refere o número anterior beneficiam de um crédito de horas correspondente a:

a) Nos casos das alíneas a) a c) do número 2, 8 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição e demais direitos previstos no presente acordo;

b) Nos casos das alíneas d) a h) do número 2, 11 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição e demais direi-

tos previstos no presente acordo.

4- A utilização do crédito referido no número anterior poderá ser feita em conjunto por todos os membros da direção cuja identificação tenha sido comunicada à empresa nos termos do número seguinte.

5- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas, juntando para o efeito listagem identificativa dos trabalhadores filiados a 31 de dezembro do ano precedente.

6- A direção da associação sindical pode, sempre que o entender, proceder à substituição dos membros indicados nos termos do número anterior, para efeitos da atribuição do crédito de horas, devendo para o efeito informar a empresa por escrito dessa alteração com a antecedência mínima de 15 dias.

7- Os membros da direção da associação sindical que beneficiam dos créditos referidos no número 3, e cuja identificação foi comunicada à empresa nos termos dos números 5 ou 6, usufruem do direito a faltas justificadas.

8- Os demais membros da direção usufruem do direito a faltas justificadas nos termos da lei.

9- No conjunto dos dias a que se referem os números anteriores não será contado o tempo despendido em reuniões promovidas pela empresa, ou às quais esta haja dado a sua concordância, bem como o exigido pelas deslocações respetivas, o qual não afeta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente acordo.

10- O disposto na presente cláusula não se aplica às associações sindicais que venham a constituir-se posteriormente à outorga do presente AE, resultem ou não de cisão de qualquer das outorgantes.

Cláusula 9.^a

Créditos de horas de delegados sindicais

1- Para desempenho das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito mínimo de cinco horas em cada mês, o qual é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo. Será considerado para além deste crédito o tempo necessário para deslocação e reuniões com representantes da empresa cuja marcação tenha resultado de acordo prévio dos intervenientes.

2- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas referido no número anterior é determinado de acordo com os critérios previstos na lei.

3- Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no número 1, os delegados sindicais deverão avisar, por escrito, o serviço a que pertençam com a antecedência mínima de um dia útil.

Cláusula 10.^a

Créditos suplementares

1- Cada associação sindical outorgante do presente acordo

poderá dispor de um crédito de dias por mês a utilizar por membros dos respetivos órgãos estatutários, não diretivos, eleitos pela respetiva assembleia geral ou pela assembleia de representantes de associados, de âmbito nacional, para participação nas reuniões dos mesmos, até aos seguintes limites totais:

a) Até 2 dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas a) a c) do número 2 da cláusula 8.^a;

b) Até 4 dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas d) a f) do número 2 da cláusula 8.^a;

c) Até 6 dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas g) e h) do número 2 da cláusula 8.^a

2- A utilização dos créditos referidos no número anterior deve ser comunicada, por escrito, à empresa, com pelo menos 5 dias úteis de antecedência, a efetuar pela direção da respetiva associação sindical.

Cláusula 11.^a

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.

2- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até um período máximo de 15 horas em cada ano, as quais contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores do respetivo local de trabalho.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de 24 horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5- Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de 24 horas pode ser encurtado.

Cláusula 12.^a

Campanhas eleitorais

1- Para a realização de campanhas eleitorais para os corpos sociais das associações sindicais outorgantes, a empresa concederá, por cada lista concorrente, uma dispensa de assiduidade máxima de 5 dias para utilização conjunta dos candidatos que a integrem, sem perda da retribuição.

2- A comunicação da dispensa referida no número anterior deverá identificar os beneficiários da mesma e ser recebida na empresa com a antecedência de 5 dias.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da empresa

1- São deveres da empresa, para além dos previstos na lei, os seguintes:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo e os regulamentos dele emergentes;

b) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade e higiene, ventilação e iluminação, e onde a natureza dos serviços o justifique, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

c) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura e a solicitação destes, certificado donde conste a antiguidade do trabalhador, categorias profissionais que lhe foram atribuídas e cargos desempenhados;

d) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência, em princípio, seja feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos mesmos;

e) Proporcionar as condições necessárias para que cada trabalhador possa desenvolver trabalho compatível com as suas aptidões, categoria profissional e possibilidades físicas e psíquicas;

f) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, em particular estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes da evolução técnica e das carreiras dos trabalhadores;

g) Disponibilizar a todos os sindicatos signatários deste acordo e a todos os locais de trabalho o boletim oficial e o noticiário oficial, através dos meios de comunicação que vierem a ser utilizados como suporte;

h) Não atribuir a qualquer trabalhador tarefas que não estejam de acordo com as funções da sua categoria profissional, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo;

i) Facultar a consulta do processo individual ou fichas de cadastro nos serviços onde eles se encontrem, sempre que o trabalhador ou seu representante, devidamente credenciado, o solicite;

j) Proporcionar aos trabalhadores proteção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenham;

k) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respetivas funções, bem como fatos de trabalho para utilização em serviço, nos termos do respetivo regulamento;

l) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afetem ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar;

m) Disponibilizar a cada trabalhador o presente AE, bem como informação relevante sobre matéria laboral aplicável, e, ainda, no ato de admissão, disponibilizar cópia do Regulamento de Obras Sociais e respetiva ficha de inscrição;

n) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na

empresa;

o) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;

p) Garantir aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais, delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores, como tal por estes reconhecidos, o exercício normal destes cargos, não pondo obstáculos ao exercício das respetivas funções.

2- Constitui dever da empresa, quando em serviço ocorra qualquer acidente com viaturas da empresa ou do próprio trabalhador quando ao serviço da empresa e desde que previamente autorizado, garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária.

3- O disposto no número anterior não se aplica nos casos de a viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter atuado dolosamente ou ainda em caso de embriaguez culposa ou estado análogo.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa, para além das situações previstas na lei:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os direitos previstos na Constituição, na lei ou no presente acordo, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou prejudicá-lo por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, direta ou indiretamente, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou no presente AE;

c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio ou nos casos previstos na lei ou neste acordo;

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

e) Responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios e aparelhos cujo desaparecimento ou inutilização venha, eventualmente, a verificar-se durante o período em que aqueles lhe estão confiados, desde que o mesmo comunique o facto a tempo de se averiguarem os motivos do desaparecimento ou se esclareçam as condições da inutilização e não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade desse desaparecimento ou inutilização;

f) Criar obstáculos ao exercício das funções dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais, nos locais de trabalho ou fora deles.

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos previstos na lei, são deveres dos trabalhadores da empresa:

a) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar e tratarem os clientes e o público, em geral, de forma correta;

b) Comunicar por escrito ao serviço, no prazo máximo de trinta dias, quaisquer alterações sobre aspetos relevantes para a relação laboral, nomeadamente morada;

c) Cumprir as normas quanto ao sigilo e segurança das correspondências postais e guardar sigilo profissional quanto

a assuntos de serviço, devendo o trabalhador recusar e denunciar todas as ordens ou instruções que visem a retenção ou violação de correspondência, salvo quando ordenadas em cumprimento de requisição de entidade oficial legalmente competente, efetuada no exercício da sua jurisdição e para formação de processo criminal;

d) Ser portador de cartão de identidade dos CTT, quando ao serviço da empresa, exibindo-o quando lhes seja pedida a identificação;

e) Utilizar os fatos de trabalho fornecidos gratuitamente pela empresa, nos termos do respetivo regulamento.

2- O exercício de funções, públicas ou privadas, em entidade estranha à empresa constitui incompatibilidade para os seus trabalhadores nos seguintes casos:

a) Quando a acumulação prejudique o serviço prestado pelo trabalhador à empresa, designadamente o cumprimento do horário normal;

b) Quando se verifique ingerência ou participação particular de qualquer natureza, direta ou indireta, própria ou por interposta pessoa, nos serviços, nas obras ou nos fornecimentos destinados à empresa ou nos projetos particulares cuja apreciação e aprovação sejam da competência desta;

c) Quando envolva serviço de correspondente, de representação de empresas jornalísticas, de agências de notícias ou de informações.

3- As infrações ao disposto na presente cláusula são suscetíveis de constituir para a empresa justa causa de cessação do contrato de trabalho, apurada nos termos legais.

Cláusula 16.^a

Deveres específicos dos trabalhadores em funções de chefia

Os trabalhadores em funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

a) Interessarem-se pela máxima eficiência e melhoramento do serviço, adotando ou propondo medidas de sua iniciativa ou sugeridas pelos trabalhadores que chefiam;

b) Colaborarem na preparação dos trabalhadores que chefiam;

c) Darem seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da empresa que lhes sejam apresentadas pelos trabalhadores;

d) Darem resposta escrita num prazo de trinta dias úteis, salvo quando esteja estabelecido outro de comum acordo e com razões justificáveis, às reclamações escritas, consultas ou exposições que lhes sejam diretamente apresentadas;

e) Tratarem com correção os trabalhadores sob a sua orientação e fazerem as advertências em particular de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

Cláusula 17.^a

Formação profissional

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever quer da empresa, quer dos trabalhadores e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- A empresa deve elaborar planos de formação com base no diagnóstico das necessidades da empresa de qualificação

dos trabalhadores.

3- A empresa obriga-se a proporcionar aos seus trabalhadores ações de formação profissional adequadas à respetiva qualificação, nos termos previstos na lei.

4- Mediante solicitação do trabalhador, a empresa fornecer-lhe-á declaração donde conste o seu registo individual de formação.

Cláusula 18.^a

Igualdade de oportunidades

1- A empresa, tendo em vista o equilíbrio entre os dois sexos, desenvolverá políticas que visem à igualdade de oportunidades nas admissões, carreira profissional, promoções e formação profissional.

2- A empresa desenvolverá, em colaboração com os sindicatos outorgantes do AE, políticas de ação positivas tendo em vista melhorar a situação das trabalhadoras e alargar o leque das suas funções profissionais.

3- A empresa facultará aos sindicatos referidos no número precedente estatísticas por sexo relativamente à estrutura do emprego, estrutura salarial e acesso à formação profissional por curso.

4- Para efeitos do disposto no número 1, a empresa tomará em especial consideração as situações relativas a trabalhadoras grávidas e a trabalhadores com filhos menores de 12 anos, com deficiência ou doença crónica.

Cláusula 19.^a

Direito de reclamação

1- O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as ordens ou instruções recebidas sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:

a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;

b) Quando as julgue ilegítimas;

c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

d) Quando da sua execução se possa recear prejuízos que seja de supor não tenham sido previstos.

2- Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções por escrito não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exatos das ordens ou instruções recebidas e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas ou bens que lhe estejam confiados.

3- Se as ordens ou instruções não forem passíveis de qualquer demora ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o trabalhador fará a comunicação referida no número anterior logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.

4- O trabalhador que, tendo observado o processo estabelecido nesta cláusula, cumprir instruções nas condições nela previstas, não será nem pessoal nem conjunta ou solidariamente responsável pelas consequências que resultem da sua execução.

Cláusula 20.^a

Reclamações ou exposições

1- Todos os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações verbais ou por escrito deverão fazê-lo por via hierárquica. Identicamente procederão quanto a qualquer consulta ou exposição.

2- No caso de reclamações verbais, o chefe direto poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito, em impresso próprio, quando o houver.

3- As reclamações, tal como as consultas e exposições, serão atendidas por quem para tal tiver competência, ficando, contudo, assente que a todos se dará resposta por escrito, não podendo esta exceder o prazo de trinta dias úteis.

4- Expirado este prazo e se o interessado não tiver recebido resposta ou não se conformar com a que lhe foi dada poderá dirigir-se, por escrito, diretamente à comissão executiva, obrigando-se esta a dar uma resposta em prazo idêntico ao referido no número anterior.

5- O disposto nesta cláusula é igualmente aplicável à reclamação sobre o resultado das avaliações a que o trabalhador tenha sido sujeito.

6- Os prazos estabelecidos nos números anteriores aplicam-se, igualmente, às reclamações ou exposições apresentadas pelas associações sindicais.

Cláusula 21.^a

Poder disciplinar

1- Todos os trabalhadores estão sujeitos ao poder disciplinar da empresa.

2- Nos termos definidos pela lei, o regime disciplinar constante da Portaria n.º 348/87, de 28 de abril, aplica-se aos trabalhadores integrados no quadro permanente até 18 de maio de 1992 (inclusive).

3- Aos trabalhadores admitidos a partir do dia 19 de maio de 1992 (inclusive) aplica-se o regime disciplinar da lei comum do trabalho.

4- O previsto na presente cláusula não prejudica a aplicação de regimes legais que venham a incidir sobre a mesma matéria.

CAPÍTULO IV

Enquadramento profissional

Cláusula 22.^a

Definição de conceitos

Para efeitos do presente AE, considera-se:

a) Grau de qualificação - nível de competências do exercício de categorias profissionais, com um objetivo funcional comum;

b) Categoria profissional - designação profissional a que corresponde um determinado conteúdo funcional.

Cláusula 23.^a

Categorias profissionais, graus de qualificação, objetivo e conteúdo funcional

1- Os trabalhadores são enquadrados nas categorias profissionais e graus de qualificação constantes do anexo I.

2- O objetivo e o conteúdo funcional de cada grau de qualificação e categoria profissional constam do anexo II.

Cláusula 24.^a

Funções diferentes

1- Considera-se exercício de funções diferentes a atribuição transitória de um posto de trabalho correspondente a categoria profissional diferente da detida pelo trabalhador.

2- A situação prevista no número anterior não poderá exceder oito meses, salvo nos casos em que a ausência do substituído tenha sido determinada por impedimento que não lhe seja imputável, por frequência de ações de formação, exercício de funções em estruturas de representação coletiva de trabalhadores ou em autarquias.

3- O trabalhador na situação de exercício de funções diferentes pode recusar o seu desempenho, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo de 90 dias nas situações expressamente previstas no número anterior, ou de 30 dias nos restantes casos previstos no número 1.

4- O recurso pela empresa ao exercício de funções diferentes só poderá verificar-se quando não for possível a substituição por trabalhador da mesma categoria profissional.

5- Do exercício de funções superiores resulta para o trabalhador um acréscimo por todos os dias em que tal se verifique igual à diferença entre a remuneração que aufera e a que corresponder à posição de referência imediatamente seguinte à por ele detida no seu grau de qualificação.

6- Para efeito do disposto no número anterior, consideram-se funções superiores as que correspondam a categoria profissional de grau de qualificação superior nos termos do anexo I.

Cláusula 25.^a

Reclassificação profissional

1- Por motivo de incapacidade superveniente do trabalhador, atestada pelos serviços de saúde do trabalho da empresa, para o desempenho das funções inerentes à categoria detida, pode aquele ser reconvertido para outra categoria profissional, mediante acordo escrito entre a empresa e o trabalhador.

2- No caso de mudança para categoria correspondente a grau de qualificação inferior, será garantida ao trabalhador a manutenção da retribuição que o mesmo vinha auferindo até ao momento em que, por via de atualização salarial ou progressão salarial garantida na nova categoria em que o trabalhador tenha sido reclassificado, lhe couber remuneração e diuturnidades que somem quantitativos superiores.

3- Mediante acordo escrito entre a empresa e o trabalhador pode este ser reclassificado numa categoria profissional

correspondente a grau de qualificação inferior àquela que detinha, passando a auferir a retribuição da nova categoria, desde que preenchidos os requisitos legais.

4- Nos casos previstos nos números anteriores o trabalhador, para efeitos de progressão salarial garantida, manterá a pontuação que detinha na posição de referência do grau de origem, sendo a primeira progressão, a existir, para a posição de referência, prevista na categoria em que foi reclassificado, de valor imediatamente superior ao valor da posição de referência anteriormente detido pelo trabalhador.

Cláusula 26.^a

Progressão entre graus de qualificação

1- A progressão entre graus de qualificação faz-se através da avaliação da capacidade do trabalhador para o desempenho de funções correspondentes a um grau de qualificação mais elevado e de acordo com as necessidades funcionais e organizativas da empresa.

2- No caso de progressão para grau de qualificação superior, o trabalhador será enquadrado na posição de referência com o valor correspondente à posição de referência anteriormente detida pelo trabalhador, mantendo este para efeitos de progressão salarial garantida, a pontuação obtida na posição de referência do grau de qualificação de origem.

3- A progressão para os graus de qualificação V, VI e VII está sujeita a um período experimental de 3 meses, durante o qual por iniciativa do trabalhador ou da empresa, sem necessidade de qualquer fundamento, pode a progressão ser anulada, retomando o trabalhador o grau de qualificação, categoria profissional, posição de referência e retribuição anteriores.

Cláusula 27.^a

Antiguidade na empresa e na categoria profissional

1- A antiguidade na empresa corresponde ao tempo de serviço na empresa desde a data de admissão, depois de abatas as faltas injustificadas, as de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença ilimitada.

2- Nos casos da admissão do trabalhador no quadro permanente ter sido imediatamente antecedida de contrato de trabalho a termo, a antiguidade conta-se desde o início deste contrato a termo, nos mesmos termos previstos no número 1.

3- Aos trabalhadores readmitidos não será contado, para qualquer efeito, a antiguidade que detinham à data da cessação de qualquer vínculo laboral anterior que tenham mantido com a empresa.

4- A antiguidade na categoria profissional será calculada de acordo com as regras previstas nos números anteriores, com as devidas adaptações.

5- O disposto na presente cláusula não prejudica a aplicação, aos períodos ocorridos antes da entrada em vigor do presente AE, das regras então vigentes em matéria de contagem da antiguidade na empresa.

CAPÍTULO V

Preenchimento de postos de trabalho

SECÇÃO I

Determinação de necessidades de preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 28.^a

Determinação de necessidades

A empresa determinará as suas necessidades de recursos humanos, baseando-se em critérios de carácter técnico, tendo em vista promover o desenvolvimento profissional dos trabalhadores e a melhoria da eficiência do funcionamento da empresa.

Cláusula 29.^a

Preenchimento dos postos de trabalho

1- O preenchimento dos postos de trabalho é assegurado por candidatos ou trabalhadores que detenham as competências e potencial adequados ao desempenho dos mesmos e, em caso de igualdade de condições, segundo os seguintes critérios de preferência:

1.º Trabalhadores do quadro permanente, preferindo aquele que tenha maior antiguidade na categoria profissional;

2.º Trabalhadores com contrato a termo.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos postos de trabalho cujas funções sejam exercidas em regime de comissão de serviço.

SECÇÃO II

Admissões

Cláusula 30.^a

Admissões

1- Os trabalhadores podem ser admitidos por contrato de trabalho de duração indeterminada ou nas modalidades contratuais previstas na lei.

2- No ato de admissão, a empresa deve facultar ao trabalhador as informações relativas ao contrato de trabalho previstas na lei, nomeadamente as seguintes:

a) Categoria profissional;

b) Local de trabalho;

c) Retribuição;

d) Período normal de trabalho;

e) Data de admissão na empresa;

f) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Os candidatos com deficiência física serão considerados em igualdade de condições desde que a deficiência não prejudique o normal exercício das funções a que se candidatam e sem prejuízo das disposições legais relativas à colocação de pessoas com deficiência.

Cláusula 31.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado ha-

verá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração de:

a) 90 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais dos graus de qualificação I a III;

b) 150 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais do grau de qualificação IV;

c) 210 dias para os trabalhadores com a categoria de quadro, graus de qualificação V a VII.

2- Para os trabalhadores contratados a termo certo, seja qual for a categoria profissional, o período experimental será de 30 dias ou de 15 dias, consoante o contrato tenha uma duração igual ou superior a 6 meses, ou inferior a 6 meses, respetivamente.

3- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio, salvo nos casos previstos na lei, e sem necessidade de invocação de qualquer motivo, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- A duração de anteriores vínculos contratuais entre as mesmas partes, nomeadamente decorrentes de contratação a termo, será tida em conta no cômputo do período experimental, nos termos da lei, desde que o novo vínculo seja constituído antes de decorrido um período de tempo equivalente a 1/3 da duração do contrato anterior, incluindo as renovações do mesmo.

Cláusula 32.^a

Contratos de trabalho a termo

1- O recurso ao contrato a termo pode ter lugar, para além dos casos previstos na lei, nas seguintes situações:

a) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração não permanentes dos serviços, resultantes da existência de períodos de férias concentrados, ou para trabalhos de apoio accidental a tarefas executadas por trabalhadores da empresa;

b) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração decorrentes de pontas sazonais de tráfego, nomeadamente na época do Natal e fim de ano;

c) Ter em vista a realização de obras ou serviços temporários que não se encontrem integrados nos programas normais de exploração ou conservação.

2- No caso do contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, direta ou indiretamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, férias ou licença, o início e/ou a cessação da produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo pode iniciar a sua produção de efeitos até ao limite máximo de 15 dias antes do início da ausência de cada trabalhador a substituir, no caso desta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite máximo de 15 dias a contar do regresso, cessação do impedimento, ou da cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído.

3- Nas situações de substituição direta ou indireta de um ou mais trabalhadores, previstas no número anterior, as funções a exercer pelo trabalhador substituto, as quais se devem compreender dentro da respetiva categoria profissional, po-

dem não coincidir integralmente com as exercidas pelo trabalhador, ou trabalhadores substituídos, quando o exercício das tarefas concretas cometidas a este, ou a estes, dependa de atributos, conhecimentos ou experiência que o trabalhador substituto não possua.

SECÇÃO III

Exercício de cargos ou funções em comissão de serviço

Cláusula 33.^a

Cargos de direção e chefia

1- Os cargos de direção e chefia, dada a sua especificidade e exigência de uma especial relação de confiança serão exercidos em comissão de serviço.

2- O preenchimento de cargos de direção e chefia é da competência da empresa.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o preenchimento de cargos de chefia dos níveis 0, 1, 2, 3 e 4 será precedido de concurso e feito, prioritariamente, por recrutamento interno.

4- O exercício de funções em comissão de serviço é considerado para efeitos de atribuição de pontos no âmbito da progressão salarial garantida, nos termos da cláusula 68.^a e do anexo IV.

5- O acordo de comissão de serviço deverá observar os requisitos formais previstos na lei.

Cláusula 34.^a

Funções especiais

1- As funções cujo exercício pressuponha a existência de uma especial relação de confiança, nomeadamente, funções de consultoria e de assessoria a diretores ou a membros do conselho de administração, bem como de secretariado, serão exercidas em comissão de serviço.

2- O exercício de funções em regime de comissão de serviço será precedido de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, elaborado em consonância com as disposições legais.

3- O disposto no número 4 da cláusula 33.^a é aplicável às comissões de serviço previstas na presente cláusula.

4- Mantêm-se em vigor os regimes internos existentes de comissões de serviço para exercício de funções especiais.

Cláusula 35.^a

Cessação da comissão de serviço

1- A comissão de serviço pode ser dada por finda por iniciativa de qualquer das partes, através de comunicação escrita à outra parte, nos termos e prazos legais.

2- Quando cessar a comissão de serviço o trabalhador retoma as funções inerentes à sua categoria profissional.

Cláusula 36.^a

Substituição

1- No caso de substituição de trabalhador que exerça um cargo de direção ou chefia, o trabalhador substituto auferirá,

durante o tempo de substituição, a sua remuneração acrescida do subsídio específico relativo ao exercício do cargo.

2- A situação de substituição não poderá exceder o período de 8 meses, findo o qual se procederá à aplicação das normas de preenchimento de cargos de direção e chefia.

3- O disposto no número anterior não é aplicável no caso da ausência do titular do cargo ter sido determinada por impedimento que lhe não seja imputável, frequência de ações de formação e exercício de funções em organismos representativos dos trabalhadores, em autarquias ou outros órgãos do Estado.

4- Independentemente do disposto nos números anteriores, o trabalhador na situação de substituição pode solicitar o regresso ao seu posto de trabalho, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo máximo de 30 dias.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 37.^a

Conceito de local de trabalho

1- Entende-se por local habitual de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 2, aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo.

2- O trabalhador pode ter mais do que um local de trabalho para satisfação de necessidades de estabelecimentos que não justificam a afetação de trabalhador a tempo completo obrigando-se a empresa ao pagamento do acréscimo de despesas de transporte entre os locais de trabalho, bem como a computar como tempo de trabalho o estritamente necessário à viagem entre os locais de trabalho, quando tais situações ocorram no mesmo dia de trabalho.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço

Cláusula 38.^a

Princípios

1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes ao exercício das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- A empresa pode, por necessidade transitória de serviço, devidamente fundamentada, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para que este exerça as suas funções fora do local habitual de trabalho, nos termos da presente secção.

3- Para efeitos desta secção, entende-se por:

a) Deslocação em serviço - a prestação temporária de trabalho fora do local habitual;

b) Local habitual de trabalho - aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo;

c) Ajudas de custo - os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para comparticipação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste acordo.

4- Salvo os casos de trabalho para a execução de projetos ou programas previamente aprovados, as deslocações em serviço não poderão exceder, em regra, 6 meses seguidos relativamente a cada trabalhador.

5- A existência de prejuízos sérios diretamente decorrentes da deslocação, que fundamentadamente sejam alegados pelo trabalhador, deverão ser ponderados pela empresa na decisão de deslocação temporária de serviço.

Cláusula 39.^a

Regresso ao local habitual de trabalho

1- Nas deslocações em serviço, para uma distância igual ou inferior a 50 km, a empresa deverá assegurar o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, ou à sua residência se mais perto, desde que possível.

2- Quando o trabalhador se encontre deslocado em serviço por dias sucessivos, a uma distância superior a 50 km e inferior a 120 km, a empresa deverá assegurar o regresso ao local habitual de trabalho, ou à sua residência, se mais perto, em fins de semana e na véspera de dias feriados, desde que possível.

3- Nas deslocações para distâncias superiores a 120 km, a decisão sobre o regresso ao local habitual de trabalho, ou à sua residência, se mais perto, terá em conta as exigências de serviço, as necessidades de descanso dos trabalhadores e as possibilidades de transporte.

4- O cálculo da distância a que o trabalhador se encontra deslocado, para os efeitos desta secção, efetua-se a partir do limite da localidade em que se situa o local habitual de trabalho, ou a sua residência, se mais perto, até ao limite da localidade de destino, entendendo-se como limites da localidade as placas toponímicas respetivas.

5- Nas deslocações do continente para as regiões autónomas, ou vice-versa, e interilhas, por um período igual ou superior a 60 dias, poderão os trabalhadores, se o desejarem, efetuar uma deslocação, por cada período de 30 dias, ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela empresa.

Cláusula 40.^a

Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

1- Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

a) Ao transporte de ida e regresso entre o local habitual de trabalho, ou a residência, se mais perto, e o local de deslocação, ou ao pagamento da despesa respetiva;

b) Ao pagamento das ajudas de custo durante a deslocação, nas condições fixadas no presente acordo.

2- Ao pagamento como trabalho normal do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho, e vice-versa, na parte em que exceda o tempo de deslocação normal entre a residência e o local habitual de

trabalho, que ultrapasse o horário de trabalho.

3- O disposto na alínea *b)* do número 1 desta cláusula aplica-se independentemente do disposto na alínea *d)* do número 2 da cláusula 53.^a

Cláusula 41.^a

Condições para atribuição de ajudas de custo

1- As condições para atribuição de ajudas de custos são as constantes nos números seguintes.

2- Nas deslocações em que a saída e o regresso dos trabalhadores se verifiquem no mesmo dia a atribuição dos abonos far-se-á de acordo com as seguintes condições:

a) Pequeno-almoço - quando a saída ocorrer antes das 8 horas e o regresso depois das 8 horas;

b) Almoço - quando a saída ocorrer até às 12 horas e 30 minutos e o regresso depois das 13 horas e 30 minutos;

c) Jantar - quando a saída ocorrer até às 19 horas e o regresso depois das 20 horas.

3- Nas deslocações por dias sucessivos a atribuição dos abonos far-se-á:

a) Nos dias de saída e de regresso, de acordo com o disposto no número anterior;

b) Por cada dia completo na mesma localidade, ajuda de custo completa;

c) Nos dias em que, por exigência de serviço, se efetuem despesas em localidades diferentes, pelo somatório das ajudas de custo referentes às refeições e alojamento.

4- Nos dias de embarque e desembarque, seja qual for a hora a que se verifiquem, são devidos os abonos normais, se aqueles se efetuarem em localidade diferente daquela onde o trabalhador tem a sua colocação.

Cláusula 42.^a

Deslocações sem direito a ajudas de custo

1- Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:

a) Aquelas em que a empresa ou outra instituição assegure alimentação ou alojamento ou ambos, ou suporte as respetivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;

b) Por motivo de frequência de estágio ou qualquer outra ação de formação, para locais e por períodos e em condições que permitam ao trabalhador tomar as suas refeições e ou alojar-se na forma habitual;

c) Efetuadas por trabalhadores em funções de distribuição e/ou de condução;

d) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação ou pernoita, pelo tempo de duração da viagem;

e) As que se verifiquem na área coincidente com o respetivo local de trabalho;

f) As que se verifiquem para local situado a uma distância igual ou inferior a 10 km, contados nos termos do número 4 da cláusula 39.^a;

g) As que se verifiquem para a localidade da residência do trabalhador.

2- Nos casos previstos na alínea *b)* do número 1, aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no número 1 da cláusula 41.^a

Cláusula 43.^a

Não acumulação de subsídios

1- O abono de ajuda de custo para refeição, salvo disposição expressa no presente acordo, implica a perda do subsídio de refeição correspondente àquela.

2- Implicam igualmente a perda do subsídio de refeição as deslocações em que se verifique a situação prevista nas alíneas *a)* e *d)* do número 1 da cláusula 42.^a

Cláusula 44.^a

Deslocações de carácter excecional

As despesas decorrentes de deslocações, incluindo ao estrangeiro, que por imposição do serviço comprovadamente não se enquadrem no estabelecido nas cláusulas anteriores, poderão excecionalmente ser autorizadas pelos serviços competentes.

Cláusula 45.^a

Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo

1- A doença que ocorra durante o período de deslocação do trabalhador com direito a ajudas de custo implica o regresso deste, por conta da empresa, salvo parecer médico em contrário.

2- Enquanto o regresso não for conveniente ou possível, o trabalhador mantém o direito ao abono de ajudas de custo, a menos que se encontre hospitalizado.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se à situação de maternidade que ocorra durante a deslocação em serviço, bem como aos casos de impossibilidade de prestar trabalho devido a acidente.

4- As faltas dadas por falecimento de familiares do trabalhador deslocado em serviço, nos termos da legislação aplicável, só interrompem o abono de ajudas de custo quando por esse motivo o trabalhador se deslocar à residência habitual. Neste caso, as despesas de transporte serão suportadas pela empresa.

5- As faltas não previstas nos números anteriores, ainda que justificadas, implicam a perda das ajudas de custo nos dias em que se verificarem.

Cláusula 46.^a

Procedimentos

1- O trabalhador que tiver direito ao abono de ajudas de custo deverá preencher o respetivo impresso, em duplicado, indicando os dias e as horas de partida e de chegada e a espécie de serviço prestado.

2- Quando a deslocação se prolongue por período superior a trinta dias, deve ainda indicar-se a data do seu início.

3- Normalmente será elaborado por cada trabalhador deslocado um único impresso mensal, mesmo que tenha feito mais de uma deslocação dentro desse período.

4- Exceção-se do disposto no número anterior os serviços autorizados a usar o sistema de pagamento por conta dos respetivos adiantamentos, mediante o recibo passado no

impresso cuja periodicidade, para casos isolados, poderá ser quinzenal.

Cláusula 47.^a

Prazos

1- Os impressos a que alude a cláusula anterior devem ser enviados aos serviços processadores até ao dia cinco do mês imediato àquele a que dizem respeito.

2- Em regra, o abono de ajudas de custo não deve ser processado juntamente com os vencimentos.

3- As folhas de ajudas de custo devem ser processadas até ao fim do mês seguinte àquele a que os abonos respeitem, podendo ser liquidados pelo orçamento do ano seguinte os referentes aos meses de novembro e dezembro.

Cláusula 48.^a

Adiantamentos

1- Os chefes de serviço terão de abonar, por conta dos adiantamentos em seu poder, as importâncias reputadas necessárias para deslocações de trabalhadores seus dependentes até à importância correspondente a 30 dias de ajudas de custo, se aqueles o solicitarem.

2- A importância adiantada deve ser reposta pelo trabalhador logo que receba os abonos correspondentes.

SECÇÃO III

Transferência definitiva de local de trabalho

Cláusula 49.^a

Modalidades

1- Os trabalhadores podem mudar de local de trabalho por acordo, por interesse da empresa, por conveniência de serviço ou permuta, nos termos da lei e do presente AE.

2- A movimentação dos trabalhadores dos centros de agrupamento e reserva contínua (CARC), desde que se processe dentro da área de influência destes centros, não é considerada mudança de local de trabalho.

Cláusula 50.^a

Transferência por acordo da iniciativa do trabalhador

1- As transferências por acordo podem resultar da iniciativa do trabalhador.

2- Quando haja mais de um candidato para o mesmo posto de trabalho, a seleção será feita segundo os seguintes critérios de preferência, pela ordem estabelecida:

- 1.º Maior antiguidade na categoria profissional;
- 2.º Maior antiguidade na empresa;
- 3.º Melhor avaliação de desempenho;
- 4.º Juntar-se ao agregado familiar.

3- No caso de estar em causa candidatura a um posto de trabalho num serviço da área de influência do CARC, e em caso de igualdade relativamente aos 1.º, 2.º e 3.º critérios referidos no número anterior, preferirá o candidato que já se encontrar a prestar serviço na referida área.

4- Os postos de trabalho vagos em serviço sede do CARC serão preenchidos por trabalhador com maior antiguidade no CARC preferindo, em caso de igualdade, o de maior antiguidade na categoria profissional.

5- Para efeitos do disposto nos números 3 e 4, a empresa anunciará as vagas a preencher, através dos meios de comunicação interna, de modo a que todos os trabalhadores possam ter conhecimento.

Cláusula 51.^a

Transferência por interesse da empresa

1- A empresa pode, sempre que o seu interesse o exija, proceder à mudança de trabalhadores para outro local de trabalho, desde que essa mudança não implique prejuízo sério para o trabalhador ou quando tal alteração resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento em que aquele presta serviço.

2- A empresa está obrigada a comunicar ao trabalhador, por escrito, a mudança definitiva de local de trabalho, com justificação dos motivos determinantes, com uma antecedência mínima nos termos seguintes:

- a) 30 dias, se a distância entre o anterior local de trabalho e no novo local for superior a 50 km;
- b) 15 dias, se a distância entre o anterior local de trabalho e novo local de trabalho for igual ou inferior a 50 km.

Cláusula 52.^a

Transferências por conveniência de serviço

1- Nos casos em que se visar a eliminação de excedentes de pessoal resultantes de reorganização ou extinção de serviços ou aproveitamento de trabalhadores com incapacidades parciais, a empresa pode recorrer a transferência por conveniência de serviço nos termos dos números seguintes.

2- Havendo mais de um trabalhador da mesma categoria profissional a transferir, a seleção far-se-á de acordo com as seguintes regras:

- a) Menor tempo de colocação no serviço se se tratar de transferência dentro da mesma localidade, ou menor tempo de colocação na localidade de origem, se se tratar de transferência para fora da localidade, sendo que, em caso de igual tempo de colocação na localidade, desempata o menor tempo de colocação no serviço;
- b) Menor antiguidade na categoria profissional;
- c) Não se separar do agregado familiar;
- d) Menor antiguidade na empresa.

3- Depois de apurados os trabalhadores a transferir de acordo com as regras fixadas no número anterior aqueles trabalhadores escolherão uma das vagas disponíveis, atendendo aos seguintes critérios, que sucessivamente se excluem:

- a) Maior antiguidade na localidade ou no serviço, conforme o critério que se tenha aplicado pela alínea a) do número anterior;
- b) Maior antiguidade na categoria profissional;
- c) Maior antiguidade na empresa.

4- Sempre que vierem a verificar-se transferências por conveniência de serviço os trabalhadores potencialmente abrangidos deverão ser avisados do facto com a antecedência

prevista no número 2 da cláusula anterior.

5- Para efeitos do número 2 desta cláusula, os trabalhadores que se encontrem no local de origem em virtude de transferência por conveniência de serviço só serão abrangidos pelas presentes regras desde que não haja trabalhadores a transferir por esta modalidade pela primeira vez.

6- Quando a transferência por conveniência de serviço resulte de incapacidade parcial e não exista posto de trabalho vago para transferência ou reconversão na localidade, proceder-se-á à transferência para o serviço da região em que mais útil for a colocação do trabalhador.

7- Se o trabalhador não concordar com a transferência por conveniência de serviço poderá fazer cessar o contrato de trabalho, mediante comunicação escrita à empresa, com direito a uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano, sendo a fração calculada proporcionalmente, não podendo em qualquer caso ser inferior ao equivalente a 3 meses.

Cláusula 53.^a

Despesas decorrentes de mudança definitiva de local de trabalho

1- No caso de mudança definitiva de local de trabalho por interesse da empresa ou por conveniência de serviço, o trabalhador terá direito a que lhe sejam custeadas as despesas decorrentes de tal mudança, nos termos previstos no número seguinte.

2- Quando da mudança definitiva de local de trabalho implicar a mudança de localidade e de domicílio, a empresa obriga-se aos seguintes encargos e deveres:

a) O transporte do trabalhador e do seu agregado familiar, entendendo-se por este os familiares, parentes e afins que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

b) O transporte e seguro de móveis e bagagens;

c) O alojamento condigno a expensas da empresa para o trabalhador e seus familiares desde a data da sua chegada até ao 15.º dia, inclusive, salvo se o trabalhador tiver conseguido, entretanto, habitação;

d) Considerar em regime de ajudas de custo, no caso de acréscimo de encargos para o trabalhador, os seis primeiros meses de permanência do trabalhador transferido no novo local ou, por opção da empresa, assegurar-lhe mensalmente o pagamento do excedente entre a renda de casa paga pelo trabalhador no último mês no local donde é transferido, e aquela que, com o acordo da empresa, vier a pagar no primeiro mês na localidade para onde é transferido, até atingir o prazo de um ano após a transferência;

e) Conceder ao trabalhador dispensa de comparência ao serviço durante cinco dias úteis consecutivos dentro do prazo de trinta dias, fixado para a apresentação no novo local de trabalho. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a referida dispensa pode ser gozada noutra período;

f) Pagar, em casos especiais a definir pela empresa, antecipadamente o quantitativo a que se refere a primeira opção referida na alínea d), numa primeira prestação no montante igual a três meses de ajudas de custo, e o restante em três prestações mensais, a vencer no final de cada um dos meses seguintes.

3- Não havendo lugar a mudança de domicílio e verificando-se um acréscimo de encargos com transporte entre o novo local de trabalho e o domicílio, a empresa garante ao trabalhador, consoante o caso, uma das compensações seguintes:

a) Pagamento da diferença do custo de transporte ou da diferença do passe de transporte coletivo que, sendo necessário e suficiente, implique menores encargos;

b) Por acordo entre as partes e em alternativa ao previsto na alínea anterior, um mês de vencimento.

Cláusula 54.^a

Permutas

1- Entende-se por permuta a troca de posto de trabalho efetuada entre dois trabalhadores que desempenhem funções da mesma categoria profissional.

2- A permuta é um meio excepcional de transferência, como tal sujeita ao prazo mínimo de dois anos de permanência, e rege-se pelo disposto nos números seguintes.

3- Os trabalhadores interessados na permuta devem solicitá-la por escrito à respetiva chefia.

4- Os trabalhadores devem efetuar a permuta no mesmo dia e a mesma efetiva-se nos termos da autorização concedida pela empresa.

5- Nas situações decorrentes da presente cláusula as despesas decorrentes da alteração do local de trabalho correm por conta dos permutantes.

SECÇÃO IV

Duração do trabalho

Cláusula 55.^a

Período normal de trabalho

1- Entende-se por período normal de trabalho o número de horas de trabalho que o trabalhador é obrigado a prestar em cada dia ou em cada semana.

2- O período normal de trabalho na empresa é de oito horas diárias e trinta e nove horas semanais.

Cláusula 56.^a

Regime de adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário previsto no número 2 da cláusula anterior pode ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- O acerto da duração do período normal de trabalho poderá processar-se através da redução ou do aumento do período diário de trabalho, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

3- A duração média do trabalho semanal, nos casos previstos nos números anteriores é apurada por referência a períodos máximos de seis meses.

4- Durante a sua execução, o período de referência apenas

pode ser alterado quando razões objetivas ligadas ao funcionamento da empresa ou à organização do serviço o justificarem.

5- A prestação de trabalho nos termos previstos na presente cláusula deve ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 15 dias.

6- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, os trabalhadores-estudantes, os trabalhadores com filhos menores de 5 anos, e os trabalhadores com familiares a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem, mediante solicitação expressa, serão dispensados de prestar a sua atividade no regime de adaptabilidade.

7- Os trabalhadores com deficiência ou doença crónica serão dispensados da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, mediante comprovativo do impedimento, emitido pelos serviços de saúde do trabalho da empresa, desde que o solicitem expressamente.

Cláusula 57.^a

Pausa especial

Considera-se parte integrante do período normal de trabalho a pausa diária de trinta minutos a que têm direito os trabalhadores em regime de horário contínuo.

Cláusula 58.^a

Intervalo de descanso

1- Considera-se intervalo de descanso a interrupção intercalada no período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.

2- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- Mantêm-se em vigor os intervalos de descanso em prática na empresa, ainda que de duração superior ou inferior aos limites fixados no número 2 desta cláusula.

4- Sempre que as condições particulares de laboração ou do serviço o justificarem, o intervalo de descanso poderá ser superior a duas horas ou inferior a uma.

5- Nas situações de horário em regime de adaptabilidade poderá ser determinado mais do que um intervalo de descanso, nomeadamente de forma a garantir que não sejam excedidos os limites legais ou convencionais de trabalho consecutivo.

Cláusula 59.^a

Repouso

1- Entende-se por repouso o intervalo compreendido entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos.

2- O período de repouso terá uma duração mínima de dez horas.

3- O período referido no número anterior poderá ser reduzido ou dispensado, quando condições particulares da laboração ou do serviço o justificarem, sendo para o efeito elaboradas as escalas respetivas com a participação dos tra-

balhadores e posteriormente afixadas em cada local de trabalho.

4- Nos casos previstos nos números 2 e 3, será sempre garantido ao trabalhador o correspondente descanso compensatório, num período que não poderá exceder 30 dias.

5- O disposto no número 3 não será aplicável a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, nos casos em que tal seja determinado por prescrição médica.

Cláusula 60.^a

Prestação de trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2- Aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, será concedido o regime de trabalho a tempo parcial com a retribuição correspondente, nos seguintes casos:

a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;

b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem;

c) Trabalhadores-estudantes;

d) Trabalhadoras grávidas.

3- Fora dos casos previstos nos números anteriores, e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, poderá a empresa acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.

4- São mantidos os regimes de trabalho a tempo parcial em vigor na empresa.

5- No regime de prestação de trabalho a tempo parcial, a pausa prevista na cláusula 57.^a, será reduzida proporcionalmente à duração do horário.

SECÇÃO V

Horário de trabalho

Cláusula 61.^a

Regras gerais

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

2- A empresa fixará os horários de trabalho dentro dos limites previstos na lei e no presente AE.

3- Salvo caso fortuito ou de força maior, notório ou devidamente justificado, a alteração do horário atribuído a um trabalhador ser-lhe-á comunicada com a antecedência mínima de uma semana e verificar-se após o descanso semanal.

4- As escalas deverão ser elaboradas semestralmente, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, e serão afixadas em cada local de trabalho.

5- Os trabalhadores ficam sempre sujeitos aos horários praticados nos locais de trabalho onde exerçam as suas funções.

6- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e período de folga semanal coincidentes, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para terceiros ou para o serviço.

7- Os horários de trabalho deverão ser implementados após informação e consulta dos trabalhadores e serão afixados em cada local de trabalho, nos termos da lei.

8- A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica.

9- São permitidas trocas de horários e de folgas entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que comunicadas previamente ao superior hierárquico.

10- A definição das modalidades de horários de trabalho a praticar nos serviços será precedida de consulta aos sindicatos representativos dos trabalhadores a abranger.

11- As modalidades e os horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente AE, que não se mostrem conformes ao nele previsto mas que, na ocasião da sua implementação, tenham sido objeto de informação e consulta das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores podem continuar a ser praticados pela empresa.

Cláusula 62.^a

Modalidades de horários

Os horários podem revestir, nomeadamente, as modalidades seguintes:

a) Horários fixos - aqueles em que as horas de início e termo são uniformes;

b) Horários variáveis - aqueles em que as horas de início e termo variam periodicamente com o intervalo mínimo de uma semana;

c) Horários flexíveis - aqueles em que o trabalhador está obrigado a um período de permanência fixo, podendo variar as horas de início e termo dentro de várias hipóteses colocadas à sua escolha, sendo o período normal de trabalho semanal computado no período de referência fixado pela empresa;

d) Horários livres - aqueles em que o trabalhador se obriga a cumprir o seu período normal de trabalho semanal, necessariamente distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do trabalho diário;

e) Horários contínuos - aqueles em que a prestação diária de trabalho é ininterrupta, sem prejuízo da pausa prevista na cláusula 57.^a

Cláusula 63.^a

Registo do tempo de trabalho

1- Nos diferentes serviços da empresa haverá dispositivos apropriados para registo do tempo de trabalho.

2- Os trabalhadores ficam sujeitos ao registo previsto no número anterior.

SECÇÃO VI

Trabalho suplementar

Cláusula 64.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho e como tal considerado pela lei.

2- Nenhum trabalhador será obrigado, para além das situações previstas na lei, a prestar trabalho suplementar, exceto nos seguintes casos:

a) Situações de emergência ou em ocorrências imprevisíveis que afetem a regularidade da exploração;

b) Quando se verificarem elevadas percentagens de efetivos ausentes, incluindo ausências por motivo de férias;

c) Para realização de tarefas anuais de curta duração.

3- Nenhum trabalhador poderá prestar mais do que duzentas horas de trabalho suplementar em cada ano, excetuando-se as situações de grave emergência e os casos em que se mostre absolutamente incomportável a sujeição do período de trabalho efetivo aos limites nele fixados.

4- Sempre que num serviço o número de horas suplementares prestadas por trabalhadores de uma determinada categoria profissional, adicionadas, perfizer um total igual ao número de horas anuais de cada um, deverá a empresa promover o estudo da situação, com vista à sua correção, designadamente pela reformulação da dotação necessária para aquele efeito.

5- Da existência de elevada percentagem de efetivos ausentes não poderá resultar a obrigatoriedade de prestação de um número de horas suplementares superior ao que corresponda ao número de horas de trabalho normal que seria prestado pelos trabalhadores ausentes.

6- Todos os trabalhadores, independentemente do seu vencimento, têm direito à remuneração do trabalho suplementar efetivamente prestado.

7- Sempre que o trabalho suplementar seja prestado na hora normal das refeições, a empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio especial de refeição, nos termos da cláusula 82.^a

8- Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestar trabalho suplementar, quando expressamente o justificarem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

a) Qualidade de trabalhador estudante;

b) Durante a gravidez e até doze meses após o parto ou durante todo o tempo que durar a amamentação se tal for necessário para a saúde da mãe ou da criança;

c) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;

d) Ter o trabalhador atingido 55 anos de idade.

9- Sempre que, em virtude da prestação de trabalho suplementar e em face da inexistência de transporte público coletivo, o trabalhador tenha comprovadamente acréscimo de despesas com o seu transporte, a empresa assegurará o transporte do trabalhador ou o pagamento do acréscimo da despesa efetuada.

SECÇÃO VII

Trabalho noturno

Cláusula 65.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno aquele que é prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes:

a) A partir da data de entrada em vigor do presente AE, o trabalho noturno é aquele que é prestado entre as 21 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato;

b) A partir de 1 de janeiro de 2016, considera-se trabalho noturno aquele que é prestado nos termos do número 1.

2- Sem prejuízo do disposto no presente acordo, qualquer trabalhador poderá ser chamado a prestar trabalho noturno em face da necessidade dos serviços.

3- Sem prejuízo dos casos previstos na lei, os trabalhadores que atinjam 55 anos de idade poderão ser dispensados, a seu pedido, da realização de trabalho noturno.

4- Os trabalhadores que prestam serviço noturno, contínua ou alternadamente, devem ser submetidos a exame médico, repetido, pelo menos uma vez por ano, em ordem a verificar se possuem condições físicas e mentais para o executar.

CAPÍTULO VII

Retribuições, abonos e subsídios

Cláusula 66.^a

Limites salariais de referência

1- O anexo III estabelece os limites mínimos e máximos de referência das remunerações dos graus de qualificação de cada categoria profissional.

2- Nenhum trabalhador pode receber uma remuneração mensal inferior ao limite mínimo previsto para o grau de qualificação da sua categoria profissional.

3- O trabalhador pode auferir uma remuneração superior ao respetivo limite máximo de referência, sem que daí decorra a alteração do seu grau de qualificação e da sua categoria profissional.

4- Para todos os efeitos o valor da remuneração horária normal é determinado através da seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

Rh - remuneração horária normal;

Rm - remuneração mensal;

Hs - período normal de trabalho semanal.

Cláusula 67.^a

Posições de referência para a progressão salarial

1- Os trabalhadores aquando da sua admissão são enquadrados no limite mínimo previsto no anexo III para o respetivo grau de qualificação.

2- O trabalhador mantém a posição de referência que a cada momento detenha em resultado da aplicação do regime previsto na cláusula seguinte, independentemente de auferir uma remuneração superior à prevista para a mesma.

Cláusula 68.^a

Progressão salarial garantida

1- A progressão salarial dos trabalhadores do quadro permanente constantes do anexo IV faz-se para as posições de referência nele previstas, tendo por base o mérito do trabalhador e o seu tempo de serviço, após a obtenção pelo trabalhador do número de pontos fixado para o efeito.

2- A pontuação é atribuída, anualmente, de acordo com o seguinte critério:

a) Desempenho adequado - 1 ponto;

b) Desempenho relevante - 1,2 pontos;

c) Desempenho superior - 1,5 pontos.

3- Ao trabalhador avaliado com desempenho insuficiente não lhe será atribuído qualquer ponto nesse ano.

4- Logo que o trabalhador acumule, na mesma posição de referência, 6 pontos progredirá automaticamente para a posição de referência imediatamente seguinte prevista no anexo IV para a sua categoria profissional ou para o seu grau de qualificação, consoante o caso, com as especificidades previstas nos números seguintes.

5- No caso dos trabalhadores admitidos após 20 de abril de 2008 (inclusive), a progressão salarial faz-se entre as posições de referência previstas para o respetivo grau de qualificação, nos termos do quadro 1 do anexo IV.

6- Nos graus de qualificação II e III, previstos no quadro 1 do anexo IV, para os quais está prevista uma posição de referência «P1», a progressão da «posição inicial» para a posição «P1» e desta para a posição «P2» terá lugar, em ambos os casos, ao fim de três anos de desempenho adequado, relevante ou superior. Atingida a posição «P2», as progressões seguintes fazem-se de acordo com o disposto nos números anteriores.

7- As ausências do trabalhador ao serviço por período que não permita a avaliação anual de desempenho, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, são consideradas para efeitos de progressão salarial como desempenho adequado.

8- Nas situações em que o trabalhador não tenha progressão salarial durante um período consecutivo de 9 anos, pelo facto de não ter atingido a pontuação para o efeito, ser-lhe-á garantido, no final daquele período, uma única vez na sua carreira profissional, a evolução para a posição de referência seguinte àquela que detinha.

9- As faltas injustificadas, os períodos de licença sem vencimento e os decorrentes de outras situações de suspensão da prestação do trabalho por facto imputável ao trabalhador não serão tomados em consideração no período de tempo referido no número anterior.

Cláusula 69.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que integrem o quadro permanente da empresa à data de 31 de dezembro de 2009, mantêm, se for

o caso, as diuturnidades que detenham, tendo direito a novas diuturnidades, por cada cinco anos de antiguidade na empresa, até ao limite máximo, contando com as já detidas, de um total de seis diuturnidades, sendo a primeira paga em dobro.

2- Para os trabalhadores admitidos no quadro permanente da empresa após o dia 31 de dezembro de 2009, haverá uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, até ao limite de seis diuturnidades.

3- Para os trabalhadores admitidos no quadro permanente a partir da data de entrada em vigor do presente AE haverá uma diuturnidade por cada 10 anos de antiguidade na empresa.

4- Para os trabalhadores referidos no número 1 considera-se relevante para efeitos de vencimento de novas diuturnidades todo o tempo decorrido desde o vencimento da última diuturnidade ou, no caso de se tratar da primeira diuturnidade, desde a data da sua admissão.

5- Para os trabalhadores referidos no número 2 considera-se relevante para efeitos de diuturnidades o tempo de vigência do contrato a termo que tenha antecedido imediatamente a sua integração no quadro permanente, mesmo que verificado antes do dia 1 de janeiro de 2010.

6- As diuturnidades vencem-se no dia em que cada trabalhador complete cada período de cinco anos na antiguidade, nos casos previstos nos números 1 e 2, e de 10 anos, no caso previsto no número 3, todos, da presente cláusula.

7- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o montante recebido a título de diuturnidades considera-se incluído em RM para efeitos de cálculo de remuneração horária normal.

8- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial têm direito ao pagamento por inteiro das diuturnidades vencidas à data da passagem àquele regime.

9- O montante de cada diuturnidade é o constante do número 1 do anexo V ao presente acordo.

Cláusula 70.^a

Documento comprovativo da remuneração

1- No ato do pagamento da remuneração, ou antes dele, a empresa entregará a cada trabalhador um documento donde conste o nome, período a que a remuneração corresponde, discriminação da remuneração fixa e das importâncias relativas a trabalho suplementar em dia normal de trabalho e em dias de descanso semanal ou feriado e, bem assim, qualquer outra prestação complementar, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

2- O pagamento será efetuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

3- O pagamento da remuneração pode ser efetuado por transferência bancária, vale de serviço ou cheque.

4- O pagamento será efetuado no local de trabalho onde o trabalhador presta a sua atividade, quando seja realizado através de vale de serviço ou cheque.

Cláusula 71.^a

Remuneração por trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dia normal, em dia

de descanso semanal, complementar ou obrigatório, ou em dia feriado é remunerado com os acréscimos previstos na lei.

Cláusula 72.^o

Remuneração por trabalho noturno

O trabalho noturno é remunerado com o acréscimo de 25 %.

Cláusula 73.^a

Compensação por horário incómodo

1- Por cada dia que iniciar ou terminar o seu período normal de trabalho entre as 2 e as 6 horas, inclusive, o trabalhador receberá uma compensação especial, de montante equivalente à remuneração horária normal.

2- O disposto no número anterior é também aplicável nos casos em que o trabalhador inicie ou termine, no período referido, o seu intervalo de descanso, desde que este seja igual ou superior a quatro horas.

Cláusula 74.^a

Compensação por horário descontínuo

Sempre que, por imposição da empresa, o período normal de trabalho comporte um intervalo de descanso de duração igual ou superior a quatro horas, o trabalhador terá direito à compensação diária, nos termos previstos no número 2 do anexo V.

Cláusula 75.^a

Subsídio dominical

O trabalho prestado aos domingos, quando não for abrangido pelos regimes de trabalho prestado em período de descanso semanal ou feriado, dá direito a um subsídio, designado por dominical, igual ao produto do valor da hora normal pelo número de horas completas efetivamente prestadas nesse dia.

Cláusula 76.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração mensal do mês de dezembro nesse ano.

2- No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias, nos termos da lei.

3- O subsídio referido nos números anteriores deve ser pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar o primeiro período de férias, desde que igual ou superior a 10 dias úteis.

4- Se, no mesmo ano, o trabalhador se encontrar, sucessivamente, nas situações de trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial, ou vice-versa, o montante do subsídio será apurado em termos percentuais de acordo com os meses em que se verifique cada uma daquelas situações.

Cláusula 77.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm

direito a receber um subsídio de Natal correspondente à sua remuneração mensal, o qual lhes será pago com a remuneração respeitante ao mês de novembro e corrigido em caso de aumento de vencimento no mês de dezembro.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nos casos previstos na lei.

Cláusula 78.^a

Subsídio para obtenção de carta de condução

Com vista ao exercício de funções de condução, nos casos em que o entenda necessário, a empresa custeará as despesas indispensáveis à obtenção da carta de condução, bem como as renovações de cartas relativas às categorias de pesados de mercadorias e de pesados de mercadorias com reboque.

Cláusula 79.^a

Subsídio de condução

1- Os trabalhadores que exerçam as tarefas de recolha, tratamento, transporte ou distribuição de correio, que impliquem a condução de veículos automóveis ou motociclos disponibilizados pelos CTT, têm direito a um subsídio por cada dia de condução, no montante previsto na alínea a) do número 3 do anexo V.

2- Os condutores de velocípedes disponibilizados pelos CTT, que desempenhem alguma das tarefas mencionadas no número anterior, têm direito a um subsídio por cada dia de condução, no montante previsto na alínea b) do número 3 do anexo V.

Cláusula 80.^a

Subsídio de transporte próprio

Quando os trabalhadores, por necessidade de serviço e com a anuência prévia da empresa, se deslocarem em transporte próprio, a empresa pagar-lhes-á, por quilómetro, os subsídios seguintes:

- a) 25 %, do preço médio do litro de gasolina, quando se tratar de automóvel;
- b) 12 %, quando se tratar de motociclo;
- c) 10 %, quando se tratar de velocípedes com motor ou ciclomotores;
- d) 6 %, quando se deslocarem em velocípede.

Cláusula 81.^a

Subsídio de refeição

1- A empresa concede um subsídio para uma refeição principal diária aos trabalhadores relativamente aos dias em que tenham prestado trabalho normal durante, pelo menos, quatro horas, no montante previsto no número 4 do anexo V.

2- Nos casos em que a duração do trabalho normal seja inferior a 5 horas, o montante do subsídio será proporcional ao número de horas de trabalho prestado relativamente ao período normal de trabalho de 8 horas.

3- Não são abrangidos pelo disposto nos números anteriores:

- a) Os trabalhadores quando beneficiem de ajudas de custo,

fornecimento ou pagamento de refeição pela empresa;

b) Pessoas em serviço nos CTT pertencentes a outros organismos ou empresas, com remuneração a cargo destes;

c) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças, ou outros impedimentos, salvo ausências por motivo de acidente em serviço.

4- A dispensa do serviço para o exercício de atividades sindicais que confira direito a remuneração, não se deduz ao cômputo do trabalho diário e, conseqüentemente, não afeta a percepção do subsídio de refeição.

Cláusula 82.^a

Subsídio especial de refeição

1- Será atribuído aos trabalhadores, nos casos de prestação de trabalho suplementar, quando essa prestação de trabalho ultrapasse as duas horas consecutivas e atinja o período normal de almoço (das 12 às 14 horas) ou do jantar (das 19 às 21 horas), um subsídio especial para refeição de montante igual ao subsídio de refeição que se pratica na empresa.

2- O subsídio especial de refeição não é acumulável com subsídio ou abono que respeite à mesma refeição.

Cláusula 83.^a

Subsídio de turno

Aos trabalhadores em regime de turnos será atribuído um subsídio de turno.

Cláusula 84.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que exerçam as funções de recebedor, recebedor-pagador ou de pagador são devidos os abonos para falhas em vigor na empresa.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 85.^a

Descanso semanal

1- Entende-se por período de descanso semanal a suspensão da prestação de trabalho durante dois dias consecutivos por semana, que coincidirão com o sábado e com o domingo, salvo as exceções previstas neste acordo.

2- Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal obrigatório o segundo dia.

3- Face às necessidades de elaboração de escalas de horários, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, podendo, ainda, o descanso semanal complementar ser repartido, nos serviços abertos ao público, transportes ou

noutras situações que decorram da legislação nacional ou comunitária, desde que imperativas.

4- Os dois dias de descanso só poderão deixar de ser o sábado e o domingo:

a) Quando se trate de serviços que funcionem ao sábado e/ou ao domingo;

b) Quando a utilização de equipamentos particularmente onerosos exija a sua exploração em períodos de tempo em que os serviços onde estão instalados encerrem;

c) Para o pessoal de limpeza, guarda, vigilância, portaria e encarregado de trabalhos preparatórios ou complementares.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

6- Ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se o período de repouso previsto na cláusula 59.^a, exceto nas situações em que, por necessidade de funcionamento dos serviços, tal não seja possível, garantindo-se neste caso o correspondente descanso compensatório.

7- O disposto no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, quando seja concedido ao trabalhador um dia de descanso complementar, se este for contíguo ao dia de descanso semanal.

Cláusula 86.^a

Feriados

1- Entende-se por feriado a suspensão da prestação de trabalho durante vinte e quatro horas seguidas nos dias considerados no número seguinte.

2- São considerados feriados os que como tal se encontram previstos na lei.

3- São igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 87.^a

Dispensa genérica

1- A empresa concede dispensa genérica a todos os trabalhadores no dia 24 de dezembro a partir das 13 horas e no dia 26 de dezembro (dia completo), salvo o disposto no número seguinte.

2- Na Região Autónoma da Madeira a dispensa do dia 26 de dezembro será substituída por dispensa genérica na Quarta-Feira de Cinzas até às 13 horas.

3- A prestação de trabalho, nos períodos referidos, é considerada como prestação de trabalho em dia feriado.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 88.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, com a duração prevista na lei.

2- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo

não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei e neste acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade do trabalhador, sem prejuízo do disposto na lei e no presente acordo.

4- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias úteis.

5- No caso do contrato a termo ter uma duração igual ou inferior a 6 meses, as férias serão gozadas no período imediatamente anterior ao final da vigência do mesmo, ou, por acordo, noutro ou noutros períodos.

Cláusula 89.^a

Cumulação de férias

1- No caso do trabalhador pretender gozar férias com familiares residentes no estrangeiro, tem direito a gozar as férias vencidas em ano anterior até 30 de abril do ano civil seguinte ou, por acordo com a empresa, no decurso do ano civil seguinte, em cumulação total ou parcial com as férias vencidas no início deste.

2- Para efeitos do número anterior, apenas têm relevância o cônjuge não separado de pessoas e bens e os parentes ou afins até ao 2.º grau da linha reta.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 90.^a

Definição e tipos de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a sua atividade.

2- As faltas podem ser:

a) Justificadas com retribuição;

b) Justificadas sem retribuição;

c) Injustificadas.

3- Salvo os casos expressamente previstos na lei, os tempos de ausência inferiores ao período normal de trabalho diário serão adicionados até perfazerem a totalidade daquele, agrupando-se do seguinte modo:

a) Ausências injustificadas;

b) Ausências justificadas com perda de retribuição;

c) Ausências justificadas sem perda de retribuição.

4- Para os efeitos do número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á a média resultante da divisão do período normal de trabalho semanal do trabalhador pelo número de dias de trabalho em que o mesmo se reparte.

Cláusula 91.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

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

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

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino nos termos da lei, bem como outras dadas ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;

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

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

f) As ausências não superiores a 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;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e do presente AE;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que, por lei, forem como tal qualificadas, nomeadamente as dadas na qualidade de bombeiro voluntário, ao abrigo do respetivo estatuto.

2- Para efeitos do disposto na alínea d), consideram-se como correspondendo ao cumprimento de obrigações legais, as ausências motivadas pela obrigatoriedade de comparência em tribunais, polícia, ou outros organismos oficiais que requeiram a presença do trabalhador.

3- Consideram-se incluídas nas ausências a que se refere a alínea d) do número 1, as dadas para consulta, tratamento e exame médico, pelo tempo estritamente necessário, sempre que seja comprovado por documento médico que as mesmas não podem realizar-se fora das horas normais de serviço.

4- No caso de ausências para doação de sangue, o trabalhador poderá faltar no próprio dia, devendo comunicar a ausência com a antecedência de 5 dias úteis, salvo em situações de urgência devidamente comprovadas.

Cláusula 92.^a

Faltas justificadas com retribuição

São consideradas como faltas justificadas com retribuição as como tal previstas na lei.

Cláusula 93.^a

Faltas justificadas sem retribuição

Sem prejuízo do disposto na lei, determinam a perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

a) Por motivo de doença, para os trabalhadores sujeitos ao regime da segurança social;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Para consulta, tratamento e exame médico, nos termos previstos no número 3 da cláusula 91.^a, quando na localidade em que o trabalhador presta serviço exista serviço clínico convencionado da especialidade pretendida e a este não recorra;

d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, na parte que excedam os créditos fixados neste acordo;

e) As previstas na lei como determinando perda de retribuição, bem como as que, não implicando perda de retribuição, sejam superiores ao limite anual estabelecido pela lei;

f) As, como tal, autorizadas ou aprovadas pela empresa.

Cláusula 94.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até ao limite de mais duas horas diárias, não podendo a duração do trabalho semanal ultrapassar as cinquenta horas, só não contando nestas o trabalho suplementar prestado por força maior.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 95.^a

Situação de doença dos trabalhadores subscritores da CGA

1- Na situação de doença, os trabalhadores da empresa subscritores da CGA beneficiam de um regime específico previsto nos números seguintes.

2- Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o direito de:

a) Receberem a assistência prevista neste acordo;

b) Salvo o disposto no número 3, receberem, 100 % do vencimento durante os primeiros trinta dias, 85 % do 31.º ao 365.º dia, 60 % do 366.º ao 1095.º dia e 37,5 % do 1096.º dia em diante, até perfazerem os requisitos de aposentação, sendo que a contagem dos dias de doença para os efeitos previstos nesta alínea só será interrompida no caso de comparência ao serviço, pelo menos, durante trinta dias consecutivos, incluindo os dias de descanso semanal e feriados.

3- A aplicação do disposto na parte inicial da alínea b) do número 2, quando o trabalhador adoecer fora do território nacional, será suspensa no caso de falta de comparência do trabalhador a junta médica para a qual tenha sido convocado.

4- Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o dever de:

a) Comunicarem o facto pelo meio mais rápido;

b) Cumprirem o disposto no sistema de comprovação e fiscalização que estiver em vigor;

c) Não se ausentarem do território nacional sem autorização da empresa;

d) Se se encontrarem fora do território nacional, comprovarem através de documento médico, devidamente reconhe-

cido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.

5- Para serem abrangidas pelo regime de maternidade devem as trabalhadoras, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respetivo, a fim de beneficiarem do mesmo.

6- O disposto nesta cláusula não abrange as doenças de natureza tuberculosa, nem as que forem qualificadas como doenças profissionais ou resultantes de acidentes de serviço.

7- Quando portador de uma das doenças enunciadas no número seguinte, o trabalhador terá direito a 100 % do vencimento a partir da data da confirmação da doença, desde que:

- a) A doença seja confirmada por junta médica da empresa;
- b) Essa doença o incapacite para o trabalho.

8- Para efeitos do número anterior, as doenças a considerar são:

- a) Tumores malignos;
- b) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insuscetível de compensação;
- c) Cirroses hepáticas descompensadas;
- d) Reumatismo crónico com anciloses ou deformações articulares importantes;
- e) Paralisias por doenças vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam a assistência de terceiros;
- f) Doença infecciosa irreversível como Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (SIDA), Hepatite B não compensável, Tuberculose Evolutiva e Hemofilia;
- g) Paramiloidose.

9- Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no número 7 devem apresentar-se na junta médica referida com a periodicidade que esta indicar.

10- O previsto na presente cláusula não prejudica a aplicação de regimes legais que venham a incidir sobre a mesma matéria.

Cláusula 96.^a

Comunicação e justificação de faltas

1- Quando previsíveis, as faltas, bem como a indicação do motivo que as determine, serão comunicadas à hierarquia competente com a antecedência possível.

2- Quando imprevisíveis, as faltas e a indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas no próprio dia em que tenham lugar ou logo que possível.

3- Sem prejuízo de posterior confirmação pessoal e por escrito, a comunicação a que se refere o número anterior poderá ser feita telefonicamente ou por interposta pessoa, quando tal se mostre necessário.

4- As faltas dadas por motivo de casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de oito dias.

5- A empresa, através da hierarquia competente poderá sempre exigir do trabalhador prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos que permitam a confirmação da veracidade da justificação.

6- O trabalhador deverá apresentar as provas ou elementos no prazo máximo de 10 dias a partir da data em que lhe tenham sido exigidos, se outro diferente não estiver fixado em norma especial.

Cláusula 97.^a

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido no presente acordo ou na lei, devendo a empresa comunicar por escrito tal qualificação ao trabalhador.

2- As faltas injustificadas determinam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, bem como o desconto na antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos.

3- As faltas que tenham sido descontadas nas férias, ao abrigo da cláusula 94.^a, não determinam perda da correspondente antiguidade do trabalhador.

SECÇÃO IV

Cedência ocasional

Cláusula 98.^a

Cedência ocasional

1- A cedência ocasional de trabalhadores pode verificar-se em qualquer outra situação para além das previstas na lei desde que haja acordo escrito entre a empresa, o trabalhador e a entidade cessionária.

2- O contrato de cedência terá a duração que for acertada entre os contraentes e será renovado nos termos previstos nesse mesmo acordo.

SECÇÃO V

Licenças

Cláusula 99.^a

Licença sem retribuição

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

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo do estabelecido imperativamente na lei, com exceção das que resultam da condição de beneficiário das obras sociais.

4- Os direitos resultantes da condição de beneficiário das obras sociais cessarão, todavia, logo que o trabalhador seja abrangido por outro regime de proteção social.

CAPÍTULO IX

Obras sociais e apoio social e cultural

Cláusula 100.^a

Obras sociais e apoio social

1- Todos os benefícios que integram o esquema de obras sociais dos CTT obedecem ao previsto em regulamentação

própria, não podendo ser alterados sem o acordo das partes.

2- A regulamentação a que se refere o número anterior definir-se-á o respetivo âmbito de aplicação.

3- Definir-se-ão, também, os termos e condições em que os trabalhadores não subscritores da CGA serão abrangidos pelos benefícios referidos no número 1, à exceção do abono de família e prestações complementares.

4- Os trabalhadores admitidos ao serviço da empresa após o dia 31 de dezembro de 2009, poderão beneficiar - mediante adesão individual nos termos da regulamentação própria - do esquema de obras sociais enquanto se mantiverem vinculados à empresa por contrato individual de trabalho.

Cláusula 101.^a

Aposentações, acidentes e assistência na tuberculose

1- A matéria relativa a aposentações e acidentes é regida pela legislação respetiva.

2- Os trabalhadores subscritores da CGA vítimas de acidentes em serviço ou que padeçam de doença profissional permanecem sujeitos ao regime que vigora para aqueles subscritores.

3- No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhe seria devida se não tivesse sido afetado pela incapacidade.

4- Subsiste o regime dos trabalhadores referidos no número 2 quanto à assistência na tuberculose, que é aquele que se encontra estabelecido na lei geral para o funcionalismo público.

5- O previsto na presente cláusula não prejudica a aplicação de regimes legais que venham a incidir sobre a mesma matéria.

Cláusula 102.^a

Serviços de aconselhamento e apoio

A empresa, no contexto dos recursos disponíveis, porá à disposição dos seus trabalhadores um serviço de aconselhamento e apoio, com o objetivo de contribuir para a melhoria da realidade social da empresa através da resolução de problemas humanos provenientes da interação dos indivíduos e dos grupos na situação socioprofissional que não encontrem apoio na regulamentação interna ou qualquer outra existente e que se revelem de urgente solução.

Cláusula 103.^a

Atividades de natureza cultural e recreativa

A empresa apoiará, quer sob o ponto de vista financeiro, quer sob o ponto de vista de facilidades a conceder aos trabalhadores, na medida do possível, as iniciativas culturais, desportivas e recreativas promovidas pelo CDCR.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 104.^a

Constituição e competência

1- As partes outorgantes da presente convenção acordam em constituir uma comissão paritária composta por cinco representantes das associações sindicais subscritoras da mesma, e de igual número de representantes da empresa.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente para substituição daquele nos casos em que se encontrar impossibilitado de desempenhar as suas funções.

3- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar até um máximo de três assessores.

4- Durante o funcionamento da comissão, qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos previstos no número 1.

5- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, a identificação dos seus representantes efetivos e suplentes.

Cláusula 105.^a

Funcionamento

1- Salvo deliberação em contrário, a comissão funcionará nos serviços centrais da empresa, sendo-lhe assegurado por esta o apoio administrativo necessário.

2- A ausência motivada por participação nos trabalhos da comissão dos representantes sindicais e respetivos assessores, quando trabalhadores da empresa, não poderá afetar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.

3- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, exceto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos, ou seus assessores, que não sejam trabalhadores da empresa.

4- A comissão reunirá a pedido de qualquer das partes outorgantes.

5- Os pedidos deverão conter a indicação concreta das questões a tratar e serão enviados com antecedência mínima de dez dias sobre a data da reunião a que respeitam, salvo em casos de reconhecida urgência, em que aquela antecedência poderá ser reduzida até cinco dias.

6- A direção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e da outra parte.

7- Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupados mais de quinze dias com o tratamento do mesmo assunto.

Cláusula 106.^a

Atribuições

São atribuições da comissão paritária interpretar as cláusulas do presente AE e integrar eventuais lacunas bem como outras atribuições que venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

Cláusula 107.^a

Deliberações

1- A comissão só poderá deliberar desde que estejam pre-

sentes, pelo menos, três representantes de cada uma das partes.

2- Cada uma das partes dispõe de um voto.

3- Salvo acordo em contrário, as deliberações de natureza interpretativa terão efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

4- Das restantes deliberações fará obrigatoriamente parte a data de início de produção de efeitos.

5- De cada reunião será lavrada ata, a qual será assinada por todos os participantes.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Cláusula 108.^a

Revogação da regulamentação anterior

1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa é revogado o AE celebrado entre as entidades ora outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2013.

2- Com a entrada em vigor do presente AE consideram-se revogados todos os protocolos, regulamentos e normativos que se mostrem contrários ao nele disposto ou com ele incompatíveis.

Cláusula 109.^a

Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho e os direitos fixados por este acordo são consideradas globalmente mais favoráveis do que os anteriormente aplicáveis, nomeadamente os decorrentes do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho identificado na cláusula anterior.

Cláusula 110.^a

Regime legal

1- Às situações que não sejam objeto de regulação pelo presente AE aplicam-se as disposições previstas no Código do Trabalho ou na legislação laboral avulsa, que em cada momento estiverem em vigor.

2- As normas referidas no número anterior aplicam-se nomeadamente nas seguintes matérias, na parte em que não se encontrem total ou parcialmente tratadas no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho:

- a) Direitos de personalidade dos trabalhadores;
- b) Igualdade e não discriminação;
- c) Parentalidade;
- d) Trabalhador-estudante;
- e) Férias, feriados e faltas;
- f) Saúde, higiene e segurança no trabalho;
- g) Procedimento disciplinar.

CAPÍTULO XII

Disposições transitórias

Cláusula 111.^a

Licença ilimitada

1- Aos trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 1969 continuarão a ser aplicáveis os regimes previstos nas cláusulas 38.^a a 43.^a do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a Série, n.º 27, de 22 de julho de 2006.

2- Aos trabalhadores referidos no número anterior, as ausências por motivo de licença ilimitada descontam-se na antiguidade na empresa.

Cláusula 112.^a

Categorias residuais

As categorias profissionais constantes do quadro 2 do anexo I mantêm-se como residuais, com o respetivo conteúdo funcional constante do anexo II.

Cláusula 113.^a

Promoção garantida

1- Para os trabalhadores admitidos no quadro permanente até 19 de abril de 2008 inclusive, e que nessa data estavam integrados nos grupos profissionais e letras constantes das colunas 1 e 2 do quadro 2 do anexo IV, é garantida, quando existente, a promoção que, para cada caso, está prevista na coluna 5 do referido quadro 2, operando-se a mesma de acordo com as regras constantes do anexo II do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a Série, n.º 27, de 22 de julho de 2006, computando-se todo o tempo entretanto decorrido.

2- A promoção prevista no número anterior produz efeitos à data em que o trabalhador preencha as regras constantes do anexo II do AE publicado no supramencionado *Boletim do Trabalho e Emprego*, e processa-se tendo em conta os valores em vigor à mesma data, nos termos previstos nas colunas 4 e 5 do quadro 2 do anexo IV.

3- Os trabalhadores que tenham já beneficiado de uma promoção processada, entre 20 de abril de 2008 (inclusive) e a data da entrada em vigor do presente AE, de acordo com as regras a que se refere o número anterior, não são abrangidos pelo disposto no número 1.

4- Verificada a promoção prevista nos números precedentes, passa a aplicar-se ao trabalhador o disposto nos números 1 a 4 e 7 a 9 da cláusula 68.^a, efetuando-se a primeira progressão para a primeira posição de referência prevista na coluna 6 do quadro 2 do anexo IV correspondente ao grupo profissional e letra detidos pelo trabalhador em 19 de abril de 2008.

Cláusula 114.^a

Efeitos decorrentes da caducidade do AE

1- Para além do disposto na lei, verificando-se a caducidade do presente AE, mantêm-se em vigor relativamente aos trabalhadores por ele abrangidos, enquanto não produzir efeitos outra convenção ou decisão arbitral, os regimes decorrentes das seguintes cláusulas:

- a) Diuturnidades (cláusula 69.^a);

b) Local de trabalho, deslocações em serviço e transferência definitiva de local de trabalho (cláusulas 37.^a a 54.^a), durante o prazo de 1 ano a contar da data da caducidade do presente AE;

c) Exercício de cargos ou funções em comissão de serviço, nos termos das cláusulas 33.^a a 36.^a do presente AE.

2- Verificando-se a caducidade do presente AE, o número máximo de membros da direção das associações sindicais outorgantes que beneficiam do crédito de horas referido no número 3, é determinado nos seguintes termos:

a) Associação sindical com menos de 75 trabalhadores da empresa filiados - 1 dirigente;

b) Associação sindical com 75 a 149 trabalhadores da empresa filiados - 2 dirigentes;

c) Associação sindical com 150 a 299 trabalhadores da empresa filiados - 3 dirigentes;

d) Associação sindical com 300 a 699 trabalhadores da empresa filiados - 4 dirigentes;

e) Associação sindical com 700 a 1499 trabalhadores da empresa filiados - 5 dirigentes;

f) Associação sindical com 1500 a 2499 trabalhadores da empresa filiados - 7 dirigentes;

g) Associação sindical com 2500 a 3999 trabalhadores da empresa filiados - 9 dirigentes;

h) Associação sindical com 4000 ou mais trabalhadores da empresa filiados - 11 dirigentes.

3- O crédito de horas referido no número anterior, corresponde a 8 ou 11 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição, consoante se verifique a situação referida, respetivamente, nas alíneas a) a c) ou d) a h), do número anterior.

Cláusula 115.^a

Aumento do período normal de trabalho semanal

Em relação aos trabalhadores que no dia anterior à data de entrada em vigor do presente AE, cujo período normal de trabalho (PNT) semanal, a tempo completo, era inferior a 39 horas semanais, e que por força do disposto na cláusula 55.^a passam a ter um PNT de 39 horas semanais, é concedido o seguinte benefício:

a) No ano civil de 2015, têm direito a 4 dias úteis de dispensa do trabalho;

b) No ano civil de 2016, têm direito a 4 dias úteis de dispensa do trabalho;

c) À marcação e gozo dos dias de dispensa referidos nas alíneas anteriores será aplicável o regime legal de férias.

ANEXO I

(Cláusula 23.^a número 1)

Quadro 1

Categorias profissionais e graus de qualificação

Categoria profissional	Grau de qualificação
ESG - Empregado/a de serviços gerais	I

CRT - Carteiro/a	II	
OAN - Operador/a administrativo/a e de apoio ao negócio	II	
TNG - Técnico/a de negócio e gestão	III	
TSR - Técnico/a sénior	IV	
QDR - Quadro	Especialista I	V
	Especialista II	VI
	Especialista sénior	VII

Quadro 2

Categorias profissionais residuais (1)

Categoria profissional	Grau de qualificação
MOT - Motorista	II
TEP - Técnico/a de equipamento postal	III
OSI - Operador/a de sistemas informáticos	III
TDG - Técnico/a de desenvolvimento e gestão de sistemas	IV

(1) Aplicável apenas aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE, se encontrem já classificados em cada uma das categorias.

ANEXO II

Objetivo e conteúdo funcional das categorias profissionais e graus de qualificação (Cláusula 23.^a número 2)

Grau de qualificação I

Executar atividades (manuais ou mecanizadas) de natureza elementar.

ESG - Empregado/empregada de serviços gerais

Efetuar atividades de suporte que não requeiram qualificação específica, nomeadamente no âmbito do registo e reprodução de dados e documentos, da limpeza e conservação de meios e infraestruturas.

Grau de qualificação II

Executar a totalidade das operações incluídas no âmbito da atividade exercida, desde o contacto com o cliente (interno ou externo) até à finalização do serviço, operando os meios à sua disposição.

CRT - Carteiro/carteira

Executar tarefas inerentes à fase do ciclo operativo em que intervém.

Executar as tarefas inerentes às atividades de carga e descarga, acondicionamento, transporte, tratamento manual ou mecanizado de objetos postais, assegurando igualmente as decorrentes da operação dos meios utilizados, bem como a recolha de elementos e outros indicadores de atividade.

Assegurar a recolha, distribuição, entrega e cobrança de objetos postais e outros serviços de terceiros contratualiza-

dos com os CTT, no quadro da atividade e negócio postal, nomeadamente os associados a atividades de distribuição, entrega, cobrança, promoção, venda, recolha e tratamento de informação.

Efetuar assistência e atendimento a clientes, em situações específicas, e colaborar na promoção e venda da gama de produtos e serviços comercializados pelos CTT.

Colaborar em ações que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho ou dos serviços postais.

Conduzir os veículos de serviço, comunicando as deficiências verificadas e os casos de avaria ou anomalia do veículo, de modo a poder ser providenciado o andamento do serviço.

OAN - Operador/operadora administrativo/a e de apoio ao negócio

Executar tarefas decorrentes do expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando o equipamento adequado (informático ou outro).

Executar tarefas administrativas, de organização, e gestão documental ou de conservação e manutenção de infraestruturas, materiais ou equipamentos.

MOT - Motorista (residual)

Conduzem viaturas automóveis, pesadas ou ligeiras, detetando e comunicando as deficiências verificadas. São responsáveis, em condições de diligência normal, pela carga transportada. Orientam e colaboram na carga e descarga do veículo que conduzem, manobrando, quando necessário, sistemas hidráulicos ou mecânicos, complementares da viatura. Providenciam, sempre que possível, pelo andamento do serviço, em caso de avaria do veículo ou outra anomalia.

Grau de qualificação III

Organizar e executar as atividades ligadas à prossecução dos objetivos da respetiva área de trabalho, de forma a assegurar a satisfação dos clientes.

TNG - Técnico/técnica de negócio e gestão

Nas áreas operacionais:

Promover e comercializar o portefólio CTT, de acordo com os objetivos estabelecidos e as campanhas em curso.

Organizar e executar tarefas ligadas ao ciclo operacional dos correios, que requeiram conhecimento aprofundado deste ciclo e do portefólio CTT, visando melhorias de eficiência.

Executar os procedimentos necessários ao atendimento a clientes e à finalização dos serviços, cobrança e assistência pós-venda, nos níveis de eficiência contratualizados.

Monitorizar a satisfação dos clientes e promover a sua fidelização.

Nas áreas de apoio ao negócio:

Organizar e executar as tarefas decorrentes do expediente geral da empresa, que requeiram conhecimentos específicos (normas e regulamentos, processos de trabalho, tecnologia, etc.), utilizando o equipamento adequado.

Analisar a informação pertinente e efetuar propostas no sentido da melhoria dos procedimentos.

Colaborar nas ações e trabalhos de instalação e montagem, manutenção preventiva e corretiva, execução e con-

trolo da operacionalidade dos sistemas de informação, equipamentos postais e outros recursos da área onde exercem a atividade.

OSI - Operador/operadora de sistemas informáticos (residual)

Asseguram o planeamento, a execução e o controlo da operação dos equipamentos de tratamento automático da informação, de acordo com os objetivos, prioridades e orientações recebidas. Respondem pela gestão e proteção dos suportes magnéticos, garantindo o seu arquivo e a continuidade do registo da informação em condições adequadas. Promovem a intervenção dos serviços competentes, em caso de anomalias, em ordem a garantir o normal funcionamento e o acesso dos utilizadores ao sistema informático implantado. Executam tarefas elementares de deteção de anomalias funcionais ou operacionais nos equipamentos informáticos e providenciam no sentido da observância das condições ambientais adequadas ao normal funcionamento dos equipamentos. Coordenam tarefas de recolha sempre que a complexidade ou a dimensão o exija. Supervisionam, sempre que necessário, técnica e funcionalmente pequenas equipas de trabalho.

TEP - Técnico/técnica de equipamento postal (residual)

Profissionais que, possuindo formação especializada no domínio da eletromecânica ou eletrónica de equipamentos postais, executam trabalhos de instalação, construção e manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos de mecanização postal e em todo o equipamento mecânico, eletromecânico, elétrico e eletrónico no âmbito da exploração postal e das suas instalações, de acordo com instruções, planos de trabalho, esquemas, diagramas, especificações técnicas e normas e rotinas de manutenção, procedendo às medições, testes e ensaios necessários à deteção e reparação de avarias e ao controlo de qualidade. Podem sugerir ou propor alterações no modo de execução dos trabalhos, bem como proceder a adaptações nos métodos e procedimentos de trabalho com vista a atingir os melhores resultados. Colaboram, quando solicitados, na conceção e análise de projetos de instalação, construção ou adaptação de equipamentos mecânicos, eletromecânicos e eletrónicos e na definição das normas e rotinas de manutenção dos mesmos. Fiscalizam e inspecionam trabalhos adjudicados a terceiros, acompanhando a execução. Colaboram com outros trabalhadores na execução de trabalhos comuns, no âmbito da sua especialidade. Participam na programação e na implementação da formação de operadores e de outro pessoal. Colaboram em ações que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho e operacionalidade dos sistemas postais. Podem orientar ou coordenar tecnicamente outros trabalhadores ou equipas na execução de trabalhos de instalação, construção, manutenção ou reparação de equipamentos, bem como dirigir núcleos de recuperação, reparação e montagem de equipamento postal.

Podem no desempenho das suas funções executar tarefas de condução.

Áreas de especialização: Eletrónica de equipamento postal; Eletromecânica de equipamento postal.

Grau de qualificação IV

Recolher e tratar a informação pertinente, de forma a monitorizar a satisfação e expectativas dos clientes e contribuir com propostas de solução para a resolução de problemas, de índole operacional.

TSR - Técnico/técnica sénior

Nas áreas operacionais:

Garantir a execução de processos operacionais.

Comercializar o portefólio de produtos e serviços, de acordo com a análise do mercado e concorrência, em função das necessidades e tendências identificadas.

Realizar tarefas de atendimento e apoio a clientes e de assistência pré ou pós-venda, no âmbito da unidade a que estão afetos.

Avaliar a satisfação dos clientes e propor medidas de fidelização e captação de receita.

Colaborar na análise de processos e procedimentos, redistribuição de recursos, organização de *layouts* e outros estudos que visem a adequação operacional ao intento estratégico.

Propor intervenções no sentido da otimização de processos, ganhos de eficiência e melhoria da qualidade de serviço.

Nas áreas de apoio ao negócio:

Garantir a execução de processos de suporte.

Propor as melhorias a introduzir nos processos e procedimentos de suporte, com vista à contínua adequação às necessidades do cliente interno e às atividades do negócio.

Promover a simplificação e a automatização de procedimentos, nomeadamente os decorrentes da recolha, tratamento, análise e disponibilização de informação.

Procurar, continuamente, ganhos de eficiência.

Participar em ações que visem a análise, organização, conceção e realização do trabalho de desenvolvimento e gestão de sistemas e tecnologias de informação, no âmbito dos objetivos da área em que se integram.

TDG - Técnico/técnica de desenvolvimento e gestão de sistemas (residual)

Profissionais que, de acordo com as suas competências, procedem à conceção, ensaio, implantação e reformulação de unidades de cadeias de tratamento automático, e executam estudos, trabalhos de instalação, construção, conservação e manutenção de equipamentos postais e sistemas que requerem uma elevada qualificação técnica, podendo conceber/planificar esses mesmos trabalhos, bem como definir as normas e rotinas de manutenção de equipamentos ou sistemas.

Programam aplicações e/ou rotinas, executam adaptações de *software* e apoiam a utilização de equipamentos informatizados.

Colaboram com outros profissionais nas matérias que exijam conhecimentos técnicos no âmbito da sua especialização. Participam em ações que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho, designadamente na formação e coordenação técnica/funcional de outros trabalhadores ou supervisão de trabalhos.

Podem, no desempenho das suas funções, executar tarefas de condução.

Graus de qualificação V, VI e VII

QDR - Quadro

Intervêm tecnicamente a nível da conceção, programação, execução e controlo das políticas empresariais, no âmbito dos processos de gestão em que se achem funcionalmente integrados.

Grau de qualificação V

Especialista I

Responsabilidade - O trabalho é-lhe atribuído com especificações e enquadramentos técnicos de pormenor, a partir dos quais atua com relativa autonomia. É sujeito a supervisão técnica frequente por parte do responsável imediato. Encarrega-se, esporadicamente, de garantir as articulações interfuncionais. Pode por vezes coordenar tecnicamente profissionais de qualificação igual ou inferior à sua.

Posicionamento estratégico - Subordina o desenvolvimento dos seus trabalhos à observância dos enquadramentos de estratégia e de política empresarial que lhe são transmitidos, seguindo os planos e processos de atuação da sua unidade de colocação. Determina, com o responsável imediato, a sequência de atividades mais ajustada à consecução dos objetivos fixados, agindo numa perspetiva temporal de curto prazo, por norma decorrente do trabalho técnico especificamente atribuído.

Excelência técnica - Deteta, analisa e trata os detalhes técnicos necessários à elaboração dos seus estudos e pareceres, por norma respeitantes à resolução de problemas confinados à área funcional respetiva. Presta atenção a factos e tendências envolventes que possam influenciar o seu trabalho. Atende a ideias de inovação, que procura incorporar na atuação prática, e age sobretudo a nível da execução técnica especializada. Possui a noção clara de que as necessidades do cliente, para o qual se acha orientado, deverão ser satisfeitas de forma adequada.

Grau de qualificação VI

Especialista II

Responsabilidade - O trabalho é-lhe atribuído com as orientações técnicas e de gestão consideradas mais relevantes, ficando sujeito a supervisão técnica, espaçada, pelo responsável imediato. Garante as articulações interfuncionais necessárias e pode coordenar tecnicamente, com ou sem caráter de continuidade, profissionais de qualificação igual ou inferior à sua.

Posicionamento estratégico - Identifica os passos necessários para articular o desenvolvimento do seu trabalho com as estratégias e as políticas empresariais, cuja definição por vezes apoia, e possui a perceção clara dos pressupostos técnicos e das condicionantes delas decorrentes. Conhece, analisa e leva em conta a influência dos comportamentos organizacionais e as consequências do processo de mudança, procurando agir tecnicamente sobre eles.

Excelência técnica - Desenvolve projetos, ações e pareceres de considerável complexidade, identificando e estudando os aspetos relevantes, e determinando, por via de regra com

algum apoio da sua supervisão técnica, os passos necessários para a realização dos objetivos fixados. Concretiza o seu trabalho, preponderantemente, a nível da execução técnica especializada, podendo também atuar, algumas vezes, no âmbito da conceção de instrumentos de gestão. Aberto frequentemente à pesquisa e adoção das melhores práticas, que subordina a uma orientação clara para o cliente.

Grau de qualificação VII

Especialista sénior

Responsabilidade - O trabalho é-lhe por via de regra confiado com explicitação dos objetivos finais, apenas condicionado pelas estratégias e políticas empresariais. Conduz, com grande autonomia técnica, projetos, ações e estudos de elevada complexidade, com implicações importantes para a gestão global da empresa. Pode coordenar tecnicamente, com ou sem caráter de continuidade, profissionais da mais elevada qualificação.

Posicionamento estratégico - Participa de forma determinante na conceção das estratégias e das políticas empresariais, desenvolvendo-as posteriormente em objetivos específicos, planos, projetos, ações e soluções técnicas e de gestão. Contribui frequentemente, em grande parte por iniciativa própria, para a alteração de sistemas e instrumentos de gestão, concretizando soluções com impacto significativo em toda a organização e muito relevantes no que respeita ao processo de mudança empresarial.

Excelência técnica - Decompõe com facilidade e segurança problemas complexos nos seus detalhes mais relevantes, analisa e articula os aspetos quantitativos e qualitativos, desenvolve abordagens profundas e criativas sobre as opções possíveis e suas implicações a nível empresarial e propõe soluções ajustadas e inovadoras. Trabalha com frequência a elevado nível de conceção técnica. Distingue-se por uma atitude permanente de procura, estudo e implementação das melhores práticas. Assume como prioridade a orientação para o cliente, incorporando-a por sistema nos trabalhos e projetos que concretiza.

ANEXO III

Limites salariais de referência (Cláusula 66.ª, número 1)

Grau de qualificação	Limite mínimo (€)	Limite máximo (€)
I	526,00	938,20
II	566,90	1 250,90
III	618,00	1 563,70
IV	689,60	1 872,70
V	886,10	1 917,50
VI	1 417,80	2 325,30
VII	2 190,00	2 753,00

ANEXO IV

Progressão salarial garantida

Quadro 1

(Cláusula 68.ª números 5 e 6)

Grau de qualificação	Posição inicial (€)	Posições de referência (€)							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
I	526,00	545,00	566,90	618,00	656,00	685,00	720,00	765,00	816,00
II	566,90	618,00	656,00	685,00	735,00	790,50	851,70	923,10	1 020,00
III	618,00	656,00	720,00	821,10	923,10	1 045,50	1 157,70	1 285,20	1 387,20
IV	689,60	790,50	923,10	1 045,50	1 157,70	1 285,20	1 387,20	1 479,00	1 575,90

Quadro 2

(Cláusula 113.ª)

1	2	3	4	5	6	
Grupo profissional em 19/4/2008	«Letra» em 19/4/2008	Nova categoria profissional	Posição de referência inicial (€)	Próxima posição de referência (€)	Grau de qualificação	Posição de referência seguinte no quadro 1
CRT, MOT (residual)	E	CRT, MOT (residual)	656,00	686,30	II	P4
	F		686,30	742,60	II	P5
	G		742,60	798,00	II	P6
	H		798,00	877,50	II	P7
	I		877,50	980,70	II	P8
	J		980,70	---	II	P8
TAC	H	OAN	798,00	877,50	II	P7
	I		877,50	980,70	II	P8
TRA	I	TNG	877,50	980,70	III	P5
	J		980,70	1 108,70	III	P6
	K		1 108,70	1 241,40	III	P7
	L		1 241,40	---	III	P7
	L1		1 319,10	---	III	P8
TPG, OSI (residual), TEP (residual)	G	TNG, OSI (residual), TEP (residual)	742,60	798,00	III	P3
	H		798,00	877,50	III	P4
	I		877,50	980,70	III	P5
	J		980,70	1 108,70	III	P6
	K		1 108,70	1 241,40	III	P7
	L		1 241,40	1 319,10	III	P8
EDC, TCF	L1	TSR	1 319,10	---	III	P8
	K		1 108,70	1 241,40	IV	P5
	L		1 241,40	1 319,10	IV	P6
	L1		1 319,10	---	IV	P6
	L2		1 404,00	---	IV	P7
ASG, TDG (residual)	M1	TSR, TDG (residual)	1 495,70	---	IV	P8
	J		980,70	1 108,70	IV	P4
	K		1 108,70	1 241,40	IV	P5
	L		1 241,40	1 319,10	IV	P6
	L1		1 319,10	1 404,00	IV	P7
	L2		1 404,00	1 495,70	IV	P8
M1	1 495,70	---	IV	P8		

ANEXO V

Cláusulas de expressão pecuniária

- 1- Diuturnidades (cláusula 69.ª) - 30,57 €
- 2- Compensação por horário descontínuo (cláusula 74.ª) - 1,49 €/dia
- 3- Subsídio de condução (cláusula 79.ª)
 - a) Automóvel/motociclo - 2,16 €/dia
 - b) Velocípedes - 1,18 €/dia
- 4- Subsídio de refeição (cláusula 81.ª) - 9,01 €/dia

ANEXO VI

Progressão de dirigentes sindicais

Considerando que as associações sindicais pretendem manter os regimes sobre progressão profissional aplicáveis aos dirigentes sindicais que se encontravam consignados nos AE identificados no número 1 da cláusula 111.ª do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2013, observar-se-ão as seguintes regras:

- 1- O disposto no número 7 da cláusula 68.ª do AE é aplicável igualmente aos dirigentes sindicais dos SINDETELCO,

SITIC, SINQUADROS, SICOMP, SINTTAV, FENTCOP, CGSI, SERS, SNEET e SINCOR, cujas ausências ao serviço decorrentes da utilização dos créditos previstos na cláusula 8.ª não permitam a sua avaliação anual de desempenho, em período idêntico.

2- O disposto no número 8 da cláusula 68.ª do AE é aplicável igualmente aos dirigentes sindicais do SNTCT, cujas ausências ao serviço decorrentes da utilização dos créditos previstos na cláusula 8.ª não permitam a sua avaliação anual de desempenho, em período idêntico.

Lisboa, 9 de fevereiro de 2015.

CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta:

Francisco José Queiroz de Barros de Lacerda.

Ana Maria de Carvalho Jordão Ribeiro Monteiro de Macedo.

SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:

Vitor Manuel Teixeira Narciso, na qualidade de mandatário.

Eduardo Manuel Penitência da Rita, na qualidade de mandatário.

José Alfredo Leal Oliveira, na qualidade de mandatário.

José Maria Mantinhas Maneta, na qualidade de mandatário.

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

José António de Jesus Arsénio, na qualidade de mandatário.

Vitor Manuel Leal Pereira, na qualidade de mandatário.

Francisco José da Cruz Máximo, na qualidade de mandatário.

Ilídio Salgado Marçal, na qualidade de mandatário.

Vitor Manuel Antunes Ferreira, na qualidade de mandatário.

SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, na qualidade de mandatário.

Samuel Pedro Monteiro Vieira, na qualidade de mandatário.

Rui Alexandre Silva Miranda Carvalho Feixeira, na qualidade de mandatário.

SINQUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações:

Antonino Manuel Henriques Simões, na qualidade de mandatário.

Eurico Domingos Pereira Lourenço, na qualidade de mandatário.

SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal:

João António Marques Lopes, na qualidade de manda-

tário.

José Manuel Caiado Raposo, na qualidade de mandatário.

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Vitor Manuel Martins, na qualidade de mandatário.

Carlos Alberto Simões Vicente, na qualidade de mandatário.

Maria João Serro, na qualidade de mandatária.

SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

Américo Paulo Mendonça da Silva, na qualidade de mandatário.

Maurício Pinheiro Vieira, na qualidade de mandatário.

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

Henrique António Jorge e Castro de Sá, na qualidade de mandatário.

Manuel José Lopes Prates, na qualidade de mandatário.

CGSI - Confederação Geral dos Sindicatos Independentes:

Amândio Cerdeira Madaleno, na qualidade de mandatário.

António José de Jesus Pombo, na qualidade de mandatário.

Daniela Fernanda Cartaxo Serralha, na qualidade de mandatária.

SERS - Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

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

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, na qualidade de mandatária.

Depositado em 17 de fevereiro de 2015, a fl. 166 do livro n.º 11, com o n.º 8/2015, 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 Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Alteração

Revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, 1.ª Série, de 29 de janeiro de 2012 e alterado parcialmente através da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, 1.ª Série de 15 de fevereiro de 2014:

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

2- O presente acordo é vertical e obriga, por um lado, a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora - CAE 84250, e por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo.

3- O presente acordo abrange potencialmente 92 trabalhadores, estando as categorias profissionais previstas neste acordo.

Cláusula 27.^a-A

(Horário de trabalho dos trabalhadores dos turnos de emergência pré-hospitalar e da central de comunicações)

1- Os trabalhadores dos turnos de emergência pré-hospitalar e da central de comunicações exercem as suas funções em regime de turnos de 12 horas de serviço diário, seguidas de 24 horas de descanso/12 horas de serviço noturno, seguidas de 48 horas de descanso.

2- No decorrer da sua jornada de trabalho, os trabalhadores afetos a esta forma de organização de trabalho, podem tomar uma refeição, sendo que durante a mesma poderão ser chamados a prestar serviço.

3- Como contrapartida da realização do referido horário, estes trabalhadores receberão o subsídio de turno.

4- Dada aquela organização do horário de trabalho (12 horas/24 horas - 12 horas/48 horas), a cada 4 semanas haverá duas semanas por mês em que os trabalhadores apenas prestarão 36 horas de trabalho e haverá outras duas semanas, em que os mesmos prestarão cerca de 48 horas de trabalho, ocorrendo deste modo, cerca 16 horas semanais de trabalho extraordinário no referido período de 4 semanas.

5- Assim sendo, nas duas semanas em que prestam 36 horas de trabalho, as oito horas semanais extraordinárias de trabalho que prestarão na terceira semana, servirão para completar as quarentas horas semanais de trabalho que estão obrigadas (4 horas/semana).

6- As restantes oito horas serão remuneradas/compensadas como trabalho extraordinário e/ou banco de horas, ou seja, conforme estipulado na cláusula 42.^a deste acordo.

7- Ou seja, quando dada a organização do horário de trabalho, seja ultrapassada as quarenta horas semanais, as restantes 8 horas extraordinárias, a sua compensação do trabalho prestado em acréscimo será feita mediante redução equivalente do tempo do trabalho, pagamento em dinheiro, ou ambas as modalidades.

8- No caso de a compensação ser efetuada com a redução equivalente do tempo de trabalho a que respeita, deverá ser gozada nos dias subsequentes à sua realização, devendo o chefe de serviço avisar o bombeiro com três dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

9- Estes trabalhadores podem propor ao comandante, ou ao graduado por ele designado, os dias em que pretende beneficiar do descanso referido no número anterior.

10- Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho nos noventa dias subsequentes à sua realização, as horas de trabalho serão retribuídas com acréscimo de 100 %.

11- É garantido a estes trabalhadores, o pagamento do subsídio de refeição correspondente aos dias úteis do mês (numa média de 22 dias/mês).

12- O regime fixado neste artigo prevalece sobre qualquer outro artigo deste acordo que disponha em contrário.

Cláusula 35.^a

(Folga de compensação)

[...]

4- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores dos turnos de emergência pré-hospitalar e central de comunicações.

Cláusula 38.^a

(Descanso compensatório)

2- Estes limites não se aplicam aos trabalhadores dos turnos de emergência pré-hospitalar e central de comunicações.

Amadora, 5 de janeiro de 2015.

Pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora:

Maria Alcide Martinho Marques, presidente da direção da AHBV de Amadora e mandatária.

Rui Pedro da Silva Brito Fonseca, vice-presidente da direção da AHBV de Amadora e mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

Sérgio Rui Martins Carvalho, presidente da direção nacional e mandatário.

Fernando Gabriel Dias Curto, vice-presidente da direção nacional e mandatário.

Depositado em 17 de fevereiro de 2015, a fl. 167 do livro n.º 11, com o n.º 10/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

SINACEL - Sindicato Nacional da Administração Pública, Central, Regional e Local - Cancelamento

Por sentença proferida em 29 de agosto de 2014, transitada em julgado em 27 de novembro de 2014, no âmbito do Processo n.º 470/13.7TVPR, que correu termos na Comarca do Porto - Central - 1.ª Sec. Cível - J1, movido pelo Ministério Público contra o SINACEL - Sindicato Nacional da Administração Pública, Central, Regional e Local, foi declarada a extinção da ré.

Assim, nos termos dos números 3 e 7 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do SINACEL - Sindicato Nacional da Administração Pública, Central, Regional e Local, efetuado em 14 de fevereiro de 1989, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

SISE - Sindicato Independente do Sector Energético - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 22 de novembro de 2014, para mandato de três anos.

Cargo	Nome	BI
Presidente	Belmiro Batista Santos	03162452
Vice-presidente	João Manuel Santos Teixeira	03830394
Secretário	Cristiano José Martins Gonçalves	10349029
Tesoureiro	Hugo Miguel Veríssimo Soares	11720259
Vogal	Manuel António Pinto Sequeira	03160045
Vogal	Adolfo Monteiro Flores	03986678
Vogal	Luís Miguel Ferreira Carvalho	09861327
Vogal	José Fernando Silva	07111539
Vogal	Homero Marques Maio Costa	03357952
Suplente	Joaquim Reis	03415578

Suplente	José Teixeira Vieira	08049526
Suplente	José Manuel Rebelo Gonçalves	06667539

STP - Sindicato de Trabalhadores dos Portos de Lisboa e Setúbal - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 26 de janeiro de 2015, para mandato de três anos.

Presidente - António José dos Santos Machado, cartão de cidadão n.º 07392908 5ZZ0, válido até 6/11/2019.

Vice-presidente - Mário Rui da Silva Lourenço, cartão de cidadão n.º 10576811 1ZY0, válido até 14/4/2019.

Tesoureiro - Tiago Alexandre Prazeres Pinto, cartão de cidadão n.º 12843274 8ZZ5, válido até 25/6/2015.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita - ACISBM - Alteração

Alteração aprovada em 24 de novembro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 15 de 22 de abril de 2002.

CAPÍTULO I

Artigo 3.º

Da sede

A associação tem a sua sede na Praceta José Domingos Santos, 8-A, Quinta dos Lóios, na freguesia do Lavradio, no concelho do Barreiro, podendo transferir a sede para outro local dos concelhos de Barreiro e Moita, e abrir delegações nos concelhos, por deliberação dos respectivos órgãos sociais.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 10.º

Direitos dos associados efectivos

1- São direitos dos associados efectivos:

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

f) ...

g) ...

h) ...

i) ...

j) Em ambos os casos, alíneas h) e i), beneficiarão de todos os direitos regulamentados, sendo o valor mínimo da

quota de 5,00 € por trimestre, mantendo-se o seu número de sócio mesmo que haja trespasse ou venda da sua empresa. É no entanto seu dever comunicar à ACISBM essas alterações.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

Artigo 13.º

São órgãos sociais a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

§ 1.º ...

§ 2.º A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas para a mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar.

§ 3.º Os órgãos sociais, no todo ou em parte, podem ser destituídos em qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral, desde que expressamente convocada para o efeito, elegendo de imediato uma comissão administrativa de cinco membros para gerir a ACISBM até à realização de nova assembleia geral destinada à eleição dos novos corpos sociais, que deverá decorrer num prazo máximo de 90 dias.

§ 4.º As listas de candidaturas para os órgãos sociais devem conter os números de sócio dos candidatos, ser subscritas por todos os candidatos e enviadas ao presidente da assembleia geral, ou, em casos excepcionais, ao presidente da comissão administrativa, acompanhadas de fotocópias dos bilhetes de identidade/cartão de cidadão e de listas de apoio com o mínimo de 30 sócios, devidamente assinadas e carimbadas, até cinco dias antes do dia da assembleia.

a) Existindo mais de uma pretensa candidatura, estas serão designadas por ordem de apresentação da pretensão de se candidatarem.

b) Ao presidente da mesa da assembleia geral terá de ser dado conhecimento, por carta assinada pelos candidatos a presidente da direcção, com o mínimo de 9 dias de antecedência da data das eleições, da pretensão de apresentar a candidatura, permitindo assim a atribuição das letras de ordem.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 31.º

Constituem receitas da ACISBM:

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

§ único. Todas as receitas cobradas, superiores a 250,00 €, serão sempre depositadas à ordem da ACISBM em instituições bancárias designadas pela direcção.

Registado em 13 de fevereiro de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 128 do livro n.º 2.

Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Alteração

Alteração aprovada em 29 de janeiro de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2014.

Artigo 14.º

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Os membros da direcção que renunciem ou sejam destituídos, com excepção do presidente da direcção, são substituídos pelos membros supletivos eleitos na lista da direcção.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 22.º

1- (...)

2- (...)

3- No acto de eleição da direcção são eleitos quatro membros supletivos, que assumirão funções, pela ordem que conste do boletim eleitoral, no caso de renúncia ao mandato de algum dos membros efectivos.

Registado em 13 de fevereiro de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 128 do livro n.º 2.

Associação dos Comerciantes de Pescado (ACOPE) - Nulidade

Por sentença proferida em 28 de novembro de 2013, transitada em julgado em 10 de janeiro 2014, no âmbito do processo n.º 3820/13.2TTLSB, que o Ministério Público moveu contra a Associação dos Comerciantes de Pescado (ACOPE), que correu termos no Tribunal do Trabalho de Lisboa, 2.º Juízo - 1.ª Secção, foi declarada a nulidade dos estatutos da ré, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2013, «mantendo-se em vigor a redacção dos mesmos à data do pedido do registo em 2 de maio de 2013».

II - DIREÇÃO

Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 dezembro de 2013, para o mandato de três anos.

Efectivos

Presidente - Consulset - Consultadoria e Marketing, SA, representada por Francisco Joaquim Carriço da Conceição Pedro.

Vice-presidente - Rodrigo da Conceição Lopes Pinto.

Vice-presidente - Dualset - Comércio Equip. de Telecomunicações, L.^{da}, representada por Vitor Manuel Barroso Marujo.

Vice-presidente - Quinta da Valenciana - Actividades Hoteleiras, L.^{da}, representada por Homero Gonçalves Videira.

Vice-presidente - Higisado - Com. Sistemas de Higiene, L.^{da}, Grupo Hyport, Soluções Globais, SA, representada por Rui Jorge Moreira Costa.

1.º secretário - Hipercentro - Comércio Geral, L.^{da}, representada por Joaquim José Milho.

2.º secretário - José Pedro Claro da Costa Carreiras.

Tesoureiro - Boggy Comércio de Vestuário e Acessórios de Moda, L.^{da}, representada por Ricardo Jorge dos Santos Elias Augusto Venâncio.

Vogal representante da delegação de Almada - Gonçalo Paulino Unipessoal, L.^{da}, representada por Gonçalo Gouveia Martins Paulino.

Vogal representante da delegação do Seixal - Ágil Ideia Revestimentos e Decorações Unipessoal, L.^{da}, representada por Fernando Jorge Rodrigues Gouveia.

Vogal representante da delegação de Sesimbra - Daniel F. Amaro - Produtos Alimentares, L.^{da}, representada por Daniel Fernandes Amaro.

Vogal representante da delegação de Setúbal - Fernando Manuel dos Santos Piedade.

Vogal representante da delegação de Santiago do Cacém e Sines - Cerimonial - Tudo para Noivas e Acompanhantes, L.^{da}, representada por Otília Gonçalves da Costa.

Suplentes

Rebello & Simões Organização de Eventos, L.^{da}, representada por Maria João Rebello Rosa Simões.

Sethotel - Soc. Com. Equip. Hoteleiro Electrodomésticos, L.^{da}, representada por Joaquim António Farinha Charoco.

Hotecarnes - Hotelaria e Comércio de Carnes, L.^{da}, representada por Fernando Manuel Brito Loução.

Bobcap Instalação de Redes de Telecomunicações, L.^{da}, representada por Paulo Sérgio da Silva Ramos Capucho. Sandra Pontes Kaizeler.

Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de janeiro de 2015, para o mandato de dois anos.

Presidente - João Almeida Lopes - Laboratório Medinfar, Produtos Farmacêuticos, SA.

Vice-presidente - Eduardo Pinto Leite - GlaxoSmithKline - Produtos Farmacêuticos, L.^{da}

Vice-presidente - Cristina Campos - Novartis Farma - Produtos Farmacêuticos, SA.

Vice-presidente - António Leão - Lilly Portugal - Produtos Farmacêuticos, L.^{da}

Director tesoureiro - António Chaves Costa - Tecnifar - Indústria Técnica Farmacêutica, SA.

Vogais

João Neves - Bial-Portela & C.^a, SA.

António Araújo - Novo Nordisk Comércio de Produtos Farmacêuticos, L.^{da}

Nelson Pires - Jaba Recordatti, SA.

Antónia Nascimento - Biomerieux Portugal - Aparelhos e Reagentes de Laboratório, L.^{da}

David Setboun - AstraZeneca - Produtos Farmacêuticos, L.^{da}

Alberto Inez - Sanofi - Produtos Farmacêuticos, L.^{da}

Gisella Dante - Janssen Cilag Farmacêutica, L.^{da}

Nelson Ambrogio - Bayer Portugal, SA.

Robin Turner - Roche Farmacêutica Química, L.^{da}

Ana Torres - Laboratórios Pfizer, L.^{da}

Supletivos

Vítor Virgínia - Merck Sharp & Dohme, L.^{da}

Sandra Marques - Boehringer Ingelheim, L.^{da}

Miguel Rovisco de Andrade - A. Menarini Portugal - Farmacêutica, SA.

Ramón Palou de Comasema - Amgen Biofarmacêutica, L.^{da}

**Associação dos Armadores das Pescas Industriais -
ADAPI - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de janeiro de 2014, para o mandato de dois anos.

Presidente	Empresa	Sociedade de Pesca Miradouro, SA
	Representante	Pedro Jorge Batista da Silva
Vogal	Empresa	Pascoal e Filhos, SA
	Representante	Aníbal Machado Paião

Vogal	Empresa	Albamar, Empresa de Pesca, L. ^{da}
	Representante	Armando Morgado Teles
Vogal	Empresa	Empresa de Pesca S. Jacinto
	Representante	Luís Carlos da Cunha Vaz Pais
Vogal	Empresa	Indústria Aveirense de Pesca, SA
	Representante	Carlos de Pádua Corte-Real Pereira

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

TAP Portugal, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores da TAP Portugal, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2014, para o mandato de dois anos, foram efetuadas as seguintes substituições:

– Andrea Isabel Dantas Ferreira Alves, substituída por Paula Cristina Ferreira dos Santos, portadora do bilhete de identidade n.º 8456700.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Alberto Couto Alves, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de fevereiro de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Alberto Couto Alves, SA.

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro que o dia 8 de maio de 2015, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 3/2014.

Nome da empresa: Alberto Couto Alves, SA.

Morada - Av.^a dos Descobrimentos, Ed. Las Vegas 3, n.º 63, 4760-011 Famalicão».

(Seguem as assinaturas de 29 trabalhadores.)

Mondelez Portugal Iberia Production, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINTAB - Sindicato Trabalhadores da Agricultura, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Mondelez Portugal Iberia Production, SA, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 3 de fevereiro de 2015.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunica-se a V. Ex.^{as} a realização da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa, Mondelez Portugal Iberia Production, SA, no dia 6 de maio de 2015, no horário compreendido entre as 9h00 e as 18h00 na sede da empresa no BR.º de S. Carlos, 2725-473 Mem Martins».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

AMAL - Construções Metálicas, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na AMAL - Construções Metálicas, SA, realizada em 21 de novembro de 2013.

Efetivos

Paulo Jorge Ferreira Gaudêncio, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 09819849.

José António de Brito Bugio, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 11332127.

Luís Manuel Jacinto Nascimento, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 8440305.

Suplentes

António José Benedito, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 04672932.

Ivo Manuel Pereira Pedaço, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 11506242.

Carlos Manuel Rombão Lopes, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 7016068.

Observações: A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no número 3 do artigo 27.º da mesma lei.

Registado em 11 de fevereiro de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 13, a fl. 96 do livro n.º 1.

Halla Visteon Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Halla Visteon Portugal, SA, realizada em 21 de janeiro de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2014.

Efetivos:	BI/CC
Natividade Maria Soares Bailão	10155052
João António Henriques Arcângelo	10584943
Patrícia Rosália Ferreira Santana Ilhéu	10373717
Ana Maria Vitoriano Beja	06590048
Suplentes:	
Mónica Alexandra Gonçalves Bragança	10796087
Carla Sofia Ramos Abreu	11972288
Ana Paula Veríssimo Cristino	08077277
Filipe Silva	13809034

Registado em 10 de fevereiro de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 14, a fl. 96 do livro n.º 1.

VELAN - Válvulas Industriais L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa VELAN - Válvulas Industriais L.^{da}, realizada em 15 de janeiro de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2014.

Efetivos	BI/CC
António Fernando Franco Moura	10827448
Rui Miguel da Conceição Coelho do Carmo	1029003
Suplentes	
Eugénio Mateus Berto	4719583
Victor Manuel Mesquita da Graça	6567355

Registado em 11 de fevereiro de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 16, a fl. 96 do livro n.º 1.

Volkswagen Autoeuropa, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Volkswagen Autoeuropa, L.^{da}, realizada em 21 de janeiro de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2014.

Efetivos	BI/CC
Armando Manuel Neves Sousa Prado de Lacerda	9011086
Custódio Luís Quaresma Jesus Carvalho	10525841
Verónica Maria Casinha Salvado	10893266
Dário Miguel Ferreira Moutinho	10567133
João Manuel Batista Conde	07051553
António Alberto Palolo Sarmento	08553098
Paulo Sérgio Mataloto Faleiro	10583411
Suplentes	
Maria Manuela Duarte Pereira	8089324
João Paulo Carvalho Pereira	10069058
António Paulo de Oliveira Teles	09798336
Rui João Guerra da Luz	10576102
Vanda Lúcia Mateus Dias Dâmaso	10870682
Drissa Jacques Broure	30342136
Pedro Nuno Vieira Caramelo	10994243

Registado em 10 de fevereiro de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 15, a fl. 96 do livro n.º 1.