



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- Varzimlav, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua ..... 2643

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Revisão global ..... 2644

- Acordo coletivo entre a Caixa Leasing e Factoring - Instituição Financeira de Crédito, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC - Alteração/texto consolidado ..... 2674

- Acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras ..... 2695

- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Guimarães e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Alteração salarial e outras ..... 2732

- Acordo de adesão entre a Companhia Espanhola de Seguros de Crédito a la Exportation Sociedade Anónima Acompañia Seguros Y Reaseguros - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e as mesmas associações sindicais ..... 2734

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- SIEP - Sindicato das Indústrias e Energia de Portugal que passa a designar-se SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energias e Águas de Portugal - Alteração ..... 2735

**II – Direção:**

- SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energia e Águas de Portugal - Eleição ..... 2737

- União dos Sindicatos do Distrito de Braga/CGTP-IN - USB/CGTP-IN - Eleição ..... 2737

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Associação Portuguesa de Produtores de Flocos de Cereais - Eleição ..... 2738

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Autoridade da Concorrência (AdC) - Constituição ..... 2738

- MM - Gestão Partilhada, EPE - Alteração ..... 2743

**II – Eleições:**

- Banco BPI, SA - Substituição .....	2744
--------------------------------------	------

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

**I – Convocatórias:**

- Câmara Municipal de Oliveira do Bairro - Convocatória .....	2744
- M.B.O. Binder - Máquinas Gráficas, SA - Convocatória .....	2745

**II – Eleição de representantes:**

- Câmara Municipal de Arraiolos - Eleição .....	2745
---	------

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

Catálogo Nacional de Qualificações .....	2746
1. Integração de novas qualificações .....	2747

**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: [dsrct@dgerss.pt](mailto:dsrct@dgerss.pt)

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Varzimlav, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Varzimlav, L.<sup>da</sup>», NIF 507966309, com sede na zona industrial de Amorim, freguesia do mesmo nome, concelho da Póvoa de Varzim, distrito do Porto, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3, do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento localizado no lugar da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da limpeza a seco, lavandaria e tinturaria, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o facto de prestar serviços profissionais a operadores do setor económico da hotelaria e restauração localizados na zona geográfica do Porto e da Póvoa de Varzim, o que em virtude do enorme desenvolvimento do turismo na área acabou por potenciar um aumento da procura dos seus serviços. Por conseguinte, para responder a esta procura e manter a qualidade da sua prestação, a requerente necessita de alargar o período de funcionamento ao regime de laboração em contínuo, o que permitirá também potenciar o investimento efetuado na aquisição de máquinas de lavagem e secagem e ampliação de instalações.

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

Assim, e considerando que:

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

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

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

4- A atividade da empresa não carece de licenciamento específico, sendo disponibilizado o respetivo alvará de autorização de utilização;

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

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de atividade em causa, ao abrigo do disposto no número 3, do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Varzimlav, L.<sup>da</sup>» a laborar continuamente no seu estabelecimento localizado na Zona Industrial de Amorim, freguesia do mesmo nome, concelho da Póvoa de Varzim, distrito do Porto.

Lisboa, 9 de agosto de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita* (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos da alínea *a*), do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro) - O Secretário de Estado Adjunto e do Comércio, *Paulo Alexandre dos Santos Ferreira* (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Economia, nos termos da alínea *a*), do número 11 do Despacho n.º 2983/2016, de 17 de fevereiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 40, de 26 de fevereiro).

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Revisão global**

#### CAPÍTULO I

#### **Área, âmbito e vigência**

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Área geográfica e âmbito de aplicação**

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obrigando, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - 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 Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Vigência**

1- O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, caso não haja denúncia.

2- A tabela salarial e demais clausulado de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão revistos anualmente.

3- A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negociada.

4- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de dois meses relativamente ao termo dos prazos de vigência referidos nos números 1 e 2.

5- A resposta à proposta será enviada por escrito até um mês após a data de receção da proposta.

6- Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

7- A sobrevivência e caducidade são reguladas pelo Código do Trabalho.

8- A todo o tempo, as partes podem acordar em submeter a arbitragem (voluntária) as questões laborais resultantes, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão do CCT.

#### CAPÍTULO II

#### **Da carreira profissional**

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Profissões e categorias profissionais**

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção são classificados, de harmonia com as funções que normalmente exercem, numa das categorias do anexo I, que correspondem às diferentes profissões.

2- Não podem ser adotadas classificações diferentes das constantes do anexo I.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Habilitações literárias**

1- As habilitações literárias mínimas para ingresso na profissão serão as constantes da lei.

2- A idade mínima de admissão é de 16 anos, exceto para cobradores, porteiros e guardas, que é de 18 anos.

3- A admissão dos trabalhadores hoteleiros está sujeita à posse de carteira profissional e boletim de sanidade.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup>

**Acessos**

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

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

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Dotações mínimas**

1- As profissões são escaladas em 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> classes, de acordo com o grau de complexidade e de penosidade das tarefas executadas e a aptidão do trabalhador.

2- As classes apresentam-se na percentagem mínima de 33 % por cada secção de produção, considerando-se preenchida a respetiva densidade na proporção em que se encontre por excesso nas classes superiores.

3- Em cada secção haverá sempre, no mínimo, um oficial de 1.<sup>a</sup>

4- Havendo vaga numa classe, será preenchida pelo profissional da mesma categoria mais antigo.

CAPÍTULO III

**Deveres e direitos das partes**

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Deveres do empregador**

1- O empregador deve, nomeadamente:

*a)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

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

*c)* Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, incluindo os instrumentos de trabalho;

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

*e)* Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

*f)* Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

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

*h)* Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabe-

lecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

*j)* Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal 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.

2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da atividade da empresa, a denominação, sector de atividade ou objeto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respetivo pacto social, estatuto ou ato constitutivo, identificação e domicílio dos respetivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Deveres do trabalhador**

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

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

*b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

*c)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;

*d)* Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

*e)* Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

*f)* Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

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

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

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto 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 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste contrato;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;

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

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

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

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria

A mudança do trabalhador para categoria inferior à que para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo escrito, carecendo, porém, de autorização do serviço competente do ministério responsável pela área laboral se determinar diminuição da retribuição.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o

exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3- A ordem de alteração deve ser justificada, mencionando se for caso disso o acordo a que se refere o número anterior, e indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

4- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

5- Salvo acordo em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

5- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação de um mês de retribuição de base por cada ano de antiguidade.

6- O trabalhador que seja representante sindical não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo se a alteração resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Procedimento em caso de transferência do local de trabalho

1- O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com 8 ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o número 2 do artigo anterior.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Efeitos de transmissão de empresa ou estabelecimento

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

2- O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

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

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

5- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.

5- A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Denúncia do contrato durante o período experimental

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

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

3- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.

4- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 2 e 3, determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Relatório sobre a atividade social da empresa

1- Entre 16 de março e 15 de abril do ano seguinte àquele a que respeita, o empregador elaborará e entregará o relatório único sobre a atividade social da empresa no modelo regulamentar.

2- Antes de entregar o relatório único, deve promover o visto da relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior.

## CAPÍTULO IV

### Dos menores

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Admissão de menor ao trabalho

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4- Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade.

5- O empregador comunica ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efetuada ao abrigo do número 3, nos oito dias subsequentes.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Admissão de menor sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional**

1- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua qualificação profissional, ou o menor com pelo menos 16 anos idade mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não possua qualificação profissional só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas, nomeadamente em centros de novas oportunidades.

2- O disposto no número anterior não é aplicável a menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

3- Na situação a que se refere o número 1, o menor beneficia do estatuto de trabalhador-estudante, tendo a dispensa de trabalho para frequência de aulas duração em dobro da prevista no número 3 do artigo 90.º

4- O empregador comunica ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efetuada nos termos dos números 1 e 2, nos oito dias subsequentes.

5- Em caso de admissão de menor com idade inferior a 16 anos e sem escolaridade obrigatória, é aplicada a sanção acessória de privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, por período até dois anos.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Capacidade do menor para celebrar contrato de trabalho e receber a retribuição**

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3- O menor tem capacidade para receber a retribuição, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

4- Os representantes legais podem a todo o tempo declarar a oposição ou revogar a autorização referida no número 2, sendo o ato eficaz decorridos 30 dias sobre a sua comunicação ao empregador.

5- No caso previsto nos números 1 ou 2, os representantes legais podem reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, com fundamento em que tal é necessário para a frequência de estabelecimento de ensino ou de ação de formação profissional.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Denúncia de contrato por menor**

1- O menor na situação referida na cláusula 20.<sup>a</sup> que denuncie o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador do custo direto com a formação que este tenha suportado.

2- O disposto no número anterior é igualmente aplicável caso o menor denuncie o contrato de trabalho a termo depois de o empregador lhe haver proposto por escrito a conversão do mesmo em contrato sem termo.

3- O disposto nesta cláusula não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Garantias de proteção da saúde e educação**

1- Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o trabalhador menor a exames médicos para garantia da sua segurança e saúde, nomeadamente:

a) Exame de saúde que certifique a sua capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou até 15 dias depois da admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;

b) Exame médico anual, para prevenir que do exercício da atividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

2- A prestação de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores é proibida ou condicionada por legislação especial.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Direitos especiais do menor**

1- São, em especial, assegurados ao menor os seguintes direitos:

a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmam grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for suscetível de causar prejuízo grave ao empregador, e sem prejuízo dos direitos especiais conferidos neste contrato ao trabalhador-estudante;

b) Passagem ao regime de trabalho a tempo parcial, relativamente ao menor na situação a que se refere a alínea a) do número 1 da cláusula 20.<sup>a</sup>, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somada à duração escolar ou de formação, perfaza 40 horas semanais.

2- No caso previsto na alínea b) do número anterior, pode ser concedida ao menor, pelo período de um ano, renovável, havendo aproveitamento, uma bolsa para compensação da perda de retribuição, tendo em conta o rendimento do agregado familiar e a remuneração perdida, nos termos e condições a definir em legislação especial.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Limites máximos do período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho dos menores, ainda que em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho, não pode ser superior a 8 horas em cada dia e a 40 horas em cada semana.

2- No caso de trabalhos leves efetuados por menores com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a 7 horas em cada dia e 35 horas em cada semana.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade**

O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menor no período noturno**

1- É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3- O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho noturno:

a) Em atividade prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, exceto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas;

b) Que se justifique por motivos objetivos, em atividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

4- No caso do número anterior, a prestação de trabalho noturno por menor deve ser vigiada por um adulto, se for necessário para proteção da sua segurança ou saúde.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Intervalo de descanso**

O período de trabalho diário do menor deve ser interrompido por um intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma que não preste mais de quatro horas de trabalho consecutivo, se tiver idade inferior a 16 anos, ou quatro horas e trinta minutos, se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

## CAPÍTULO V

### **Do trabalhador-estudante**

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante**

O trabalhador-estudante não está sujeito:

a) A frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, em graus de ensino em que isso seja possível, nem a regime de prescrição ou que implique mudança de estabelecimento de ensino;

b) A qualquer disposição legal que faça depender o aproveitamento escolar de frequência de um número mínimo de aulas por disciplina;

c) A limitação do número de exames a realizar em época de recurso.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Dispensa para aulas e provas**

1- O trabalhador-estudante, em tempo completo, beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efetiva de serviço, se assim o exigir, o respetivo horário escolar.

2- A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no número 1 pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente.

3- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4- No caso de testes para avaliação final o trabalhador pode faltar no dia do teste e na véspera se for dia útil.

5- As dispensas referidas nesta cláusula não envolvem perda de remuneração.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante**

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

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

3- A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) 3 horas semanais para período igual ou superior a 20 e inferior a 30 horas;

b) 4 horas semanais para período igual ou superior a 30 e inferior a 34 horas;

c) 5 horas semanais para período igual ou superior a 34 e inferior a 38 horas;

d) 6 horas semanais para período igual ou superior a 38 horas.

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

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

6- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem em regime de adaptabilidade, quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7- Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho.

8- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Faltas para prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

a) No dia da prova e no imediatamente anterior;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;

c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;

d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo.

2- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina.

3- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador -estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.

4- Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando

este o substitua ou complemento e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Férias e licenças de trabalhador-estudante

1- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2- O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Efeitos profissionais da valorização escolar

Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a respetiva reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

1- O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das atividades educativas a frequentar.

2- O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

3- Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano letivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

4- Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

5- O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos neste Código com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

## CAPÍTULO VI

### Da atividade sindical

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Ação sindical na empresa

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Reunião de trabalhadores no local de trabalho

1- Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical ou pelos delegados sindicais:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os promotores da reunião devem comunicar ao empregador, com antecedência mínima de 48 horas, a data, hora, número previsível de participantes e local e apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial, no caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho.

3- Os membros de direção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

4- O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho ou o acesso de membro de direção de associação sindical a instalações de empresa onde decorra reunião de trabalhadores comete uma contraordenação.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical

1- O delegado sindical é eleito e destituído nos termos dos estatutos do respetivo sindicato, por voto direto e secreto.

2- O mandato do delegado sindical não pode ter duração superior a quatro anos.

3- Podem constituir-se comissões sindicais na empresa ou estabelecimento e comissões intersindicais na empresa.

4- A direção do sindicato comunica por escrito ao empregador a identidade de cada delegado sindical, bem como dos que fazem parte de comissão sindical ou intersindical, e promove a afixação da comunicação nos locais reservados a informação sindical.

5- O disposto no número anterior é aplicável em caso de destituição ou cessação de funções de delegado sindical.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção previsto neste contrato é determinado da seguinte forma:

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

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

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

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + [(n - 500) : 200]$$

representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Direito a instalações

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Afixação e distribuição de informação sindical

O delegado sindical tem o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, do funcionamento normal da empresa.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Direito a informação e consulta

Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, nomeadamente sobre a evolução da atividade, a situação económica, o emprego e reorganização, da empresa.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas dos delegados sindicais

O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas

funções, a um crédito de cinco horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas dos membros da direção**

1- Para o exercício das suas funções, o membro de direção de associação sindical tem direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.

2- Em cada empresa, o número máximo de membros de direção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número é determinado da seguinte forma:

- a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Em empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Em empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Em empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4;
- e) Em empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - 6;
- f) Em empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - 7;
- g) Em empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados - 8;
- h) Em empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados - 10;
- i) Em empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados - 12.

3- No caso de membro de direção de federação, união ou confederação, a aplicação da fórmula referida no número anterior tem em conta o número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte dessa estrutura.

4- Os membros de direção que excedam o número máximo calculado nos termos dos números anteriores têm direito a faltas justificadas até ao limite de 33 por ano.

5- A direção da associação sindical deve comunicar ao empregador, até 15 de janeiro de cada ano e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da sua composição, a identidade dos membros a quem se aplica o disposto no número 2.

6- A direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro membro da mesma, desde que não ultrapasse o montante global atribuído nos termos dos números 1 e 2, e informe o empregador da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

7- Quando as faltas justificadas se prolongarem efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, que preveja funções sindicais a tempo inteiro ou outras situações específicas, relativamente ao direito à retribuição de trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Não cumulação de crédito de horas**

Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Faltas sindicais**

1- As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

2- Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

3- As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia de ausência.

4- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do contrato de trabalho**

Quando as faltas determinadas pelo exercício de atividade sindical se prolongarem efetiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

## CAPÍTULO VII

### **Da prestação de trabalho**

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Duração do trabalho**

1- O período normal de trabalho é de 8 horas por dia e de 40 horas por semana, em cinco dias, de segunda -feira a sexta -feira, salvo no regime de turnos.

2- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem exclusivamente serviço nos dias de descanso dos outros trabalhadores pode ir até doze horas e o semanal até vinte e quatro horas.

3- O período de trabalho diário será interrompido por intervalo de uma a duas horas para descanso e refeição após quatro a cinco horas de trabalho consecutivo no caso do número 1 e de cinco a seis horas no caso do número 2.

4- Os horários de trabalho estão sujeitos a consulta dos trabalhadores e seus representantes legais na empresa e afixados com sete dias de antecedência e enviados à Autoridade para as Condições de Trabalho.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

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

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

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

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

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

6- Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

7- No regime de três turnos o intervalo de descanso é de meia hora, que conta como tempo de trabalho.

Cláusula 51.<sup>a</sup>-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.

CAPÍTULO VIII

**Da retribuição do trabalho**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Retribuição mínima**

1- As retribuições mínimas são as constantes da tabela do anexo II e pagas no último dia útil do mês a que respeitam.

2- Em caso de faltas durante o mês, o trabalhador não pode receber menos que as horas efetivamente trabalhadas.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Trabalho domiciliário à tarefa e à peça**

O trabalho domiciliário será remunerado com base na retribuição do oficial de 2.<sup>a</sup> da respetiva profissão aferida pelo tempo médio de execução.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de 2,20 € por cada dia de trabalho completo.

2- O subsídio de alimentação não é devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

3- Estão dispensadas do pagamento do subsídio de alimentação as empresas que fornecem aos trabalhadores uma refeição completa.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

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

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

3- Não descontam no subsídio de Natal a licença de maternidade e de paternidade e a doença ou acidente por um período máximo de três meses.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Retribuição das férias e subsídio de férias**

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- O trabalhador tem direito ainda a um subsídio de férias no montante de um mês de retribuição de base e das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias, podendo ser pago proporcionalmente quando as férias são gozadas intercaladamente.

4- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas por dias de férias se o trabalhador expressamente assim o preferir e sem prejuízo do subsídio de férias.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Compensações e descontos**

1- Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;

d) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efetuadas pelo empregador por conta do trabalhador, e consentidas por este;

e) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3- Com exceção da alínea a), os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

4- Os preços de refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, podem, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no número 3.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3- A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que n significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efetivamente praticado na empresa.

4- É exigível o pagamento do trabalho cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5- O trabalho suplementar prestado em dias úteis, feriados e dias de descanso semanal complementar (sábado) dá direito a descansar um dia quando perfizer 32 horas e dá direito a descansar num dos três dias seguintes quando prestado em dia de descanso semanal (domingo).

6- O trabalhador não é obrigado a prestar mais de 2 horas de trabalho suplementar por dia, de segunda-feira a sexta-feira, no máximo de 200 horas por ano, salvo caso de força maior.

7- Estão isentos de prestar trabalho suplementar:

- a) Os menores;
- b) As mulheres grávidas, puérperas, lactantes e com filhos de idade inferior a 1 ano;
- c) O trabalhador-estudante.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

1- O trabalho noturno é o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

3- O disposto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado durante o período noturno:

- a) Se a atividade for exercida exclusiva ou predominantemente durante o período noturno;
- b) Quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

CAPÍTULO IX

**Suspensão da prestação do trabalho**

**Descanso semanal - Férias - Feriados - Faltas**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado o dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Período de férias - Direito a férias**

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

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

3- A duração do período de férias é de 25 dias úteis no caso de o trabalhador não ter dado faltas nem injustificadas, nem justificadas, salvo as do número 5.

4- Se não tiver dado faltas injustificadas e se tiver dado apenas faltas justificadas, o período de 22 dias úteis de férias será aumentado, nos seguintes termos:

- a) Em três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Em dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Em um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

5- Para efeito de majoração do período de férias, não são consideradas faltas as seguintes:

- Licença de parto;
- Licença parental;
- Amamentação ou aleitação até 1 ano de idade;
- Consultas pré-natais;
- Casamento;
- Luto;

Atividade sindical até ao limite de 24 dias por ano no caso de se tratar de dirigentes sindicais e de 30 horas por ano no caso delegados sindicais, além do crédito de horas.

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

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Casos especiais de duração do período de férias**

1- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20

dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando -se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 1 e 2.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Ano do gozo das férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- 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- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

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

6- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou esta-

belecimento, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

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 65.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1- O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no número 5 da cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

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

2- Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 64.<sup>a</sup>

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

4- A prova da situação de doença do trabalhador, no período de férias, é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

5- O disposto no número 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito receber a retribuição de férias e respetivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exce-

der o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1, 8 e 25 de Dezembro.

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

3- Além dos feriados obrigatórios, apenas devem ser observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empresa e trabalhadores.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 72.<sup>a</sup>;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto, ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos das cláusulas 44.<sup>a</sup> a 47.<sup>a</sup>;

h) As de candidato a cargos público, nos termos da correspondente lei eleitoral durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

i) As dadas pelos dadores de sangue quando para tal solicitados;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal classificadas.

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Faltas - Por falecimento

1- Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Comunicação de ausência

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida

num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### **Suspensão do contrato - Impedimento prolongado**

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

2- O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

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

4- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### **Efeitos da falta justificada**

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 71.<sup>a</sup>, quando excedam 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 71.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### **Efeitos da falta injustificada**

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

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

3- No caso de a apresentação do trabalhador com atraso injustificado superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação durante o período normal de trabalho, e se o atraso for superior a trinta

minutos, pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### **Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador e desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

## **CAPÍTULO X**

### **Da disciplina**

Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### **Sanções disciplinares**

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 80.<sup>a</sup>, as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

b) Sanção pecuniária;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem indemnização ou compensação.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### **Proporcionalidade**

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

Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### **Limites às sanções disciplinares**

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

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

3- A suspensão do trabalho não pode exceder 12 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### **Agravamento das sanções disciplinares**

As sanções referidas na cláusula 78.<sup>a</sup> podem ser agravadas pela respetiva divulgação dentro da empresa.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Procedimento disciplinar e prescrição**

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar -se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5- Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

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

7- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto na lei.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar**

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

2- O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Aplicação da sanção**

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Sanções abusivas**

1- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

*a)* Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

*b)* Recusar -se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea *d)* do número 1 e do número 2 da cláusula 11.<sup>a</sup>;

*c)* Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

*d)* Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos

mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Consequências gerais da aplicação de sanção abusiva**

1- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de modo idêntico ao previsto nos números 1 e 3 da cláusula 104.<sup>a</sup>

3- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do número 1 da cláusula anterior indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

*a)* Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

*b)* Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Registo das sanções disciplinares**

O empregador deve ter um registo das sanções disciplinares, feito por forma que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes que solicitem a sua consulta.

CAPÍTULO XI

**Da cessação do contrato de trabalho**

SECÇÃO I

**Por iniciativa do empregador com justa causa**

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

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

*a)* Caducidade;

*b)* Revogação;

*c)* Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

*d)* Despedimento coletivo;

*e)* Despedimento por extinção de posto de trabalho;

*f)* Despedimento por inadaptação;

*g)* Resolução pelo trabalhador;

*h)* Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Causas de caducidade**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

*a)* Verificando-se o seu termo;

b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Morte do empregador, extinção da pessoa coletiva ou encerramento da empresa**

1- A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se os sucessores do falecido continuarem a atividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

2- A extinção da pessoa coletiva empregadora, quando se não verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

3- O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo, em tal caso, seguir-se o procedimento previsto para o despedimento coletivo, com as necessárias adaptações.

4- O disposto no número anterior não se aplica às micro-empresas, de cujo encerramento o trabalhador deve, não obstante, ser informado com 15, 30, 60 ou 75 dias de antecedência, consoante tenha antiguidade inferior a 1 ano, igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos, igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos ou igual ou superior a 10 anos.

5- Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito à compensação de um mês de remuneração de base por cada ano de serviço, pela qual responde o património da empresa.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos**

1- Considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice.

2- No caso previsto no número anterior, o contrato fica sujeito ao regime definido para o contrato a termo resolutivo, com as necessárias adaptações e as seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;

b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador;

d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3- O disposto nos números anteriores é aplicável a contrato de trabalho de trabalhador que atinja 70 anos de idade sem ter havido reforma.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Noção de justa causa de despedimento**

1- Constitui justa causa de despedimento o comportamen-

to culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;

h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;

l) Reduções anormais de produtividade.

3- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Inquérito prévio**

Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos números 1 ou 2 da cláusula 82.<sup>a</sup>, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Nota de culpa**

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

2- Na mesma data, o empregador remete cópias da comu-

nicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

3- A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos números 1 ou 2 da cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva do trabalhador

1- Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Instrução

1- Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

2- Se o despedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental, o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3- Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

4- O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar que não sejam trabalhadores da mesma empresa.

5- Após a receção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à re-

ceção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador

1- Recebidos os pareceres referidos no número 5 da cláusula anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3- Se o empregador optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a receção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores, ou o decurso do prazo para o efeito ou, caso não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, após a receção da resposta à nota de culpa ou o decurso do prazo para este efeito.

4- Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no número 3 da cláusula 92.<sup>a</sup>, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

5- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

6- A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respetiva, caso aquele seja representante sindical ou na situação a que se refere o número 6 da cláusula anterior.

7- A decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Procedimento em caso de microempresa

1- No procedimento de despedimento em microempresa, caso o trabalhador não seja membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, são dispensadas as formalidades previstas no número 2 da cláusula 94.<sup>a</sup>, no número 5 da cláusula 97.<sup>a</sup> e nos números 1, 2, 3 e 6 da cláusula anterior, sendo aplicável o disposto nos números seguintes.

2- Na ponderação e fundamentação da decisão é aplicável o disposto no número 4 da cláusula anterior, com exceção da referência a pareceres de representantes dos trabalhadores.

3- O empregador pode proferir a decisão dentro dos seguintes prazos:

- a) Se o trabalhador não responder à nota de culpa, 30 dias a contar do termo do prazo para resposta à mesma;
- b) Caso realize as diligências probatórias requeridas pelo

trabalhador, 30 dias a contar da conclusão da última diligência;

c) Caso opte por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, decorridos 5 dias úteis após a receção da resposta à nota de culpa, e até 30 dias após esta data.

4- Se o empregador não proferir a decisão até ao termo do prazo referido em qualquer das alíneas do número anterior, o direito de aplicar a sanção caduca.

5- A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;

c) Se não for precedido do respetivo procedimento;

d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Despedimento por facto imputável ao trabalhador

1- O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos estabelecidos nos números 1 ou 2 da cláusula 82.<sup>a</sup>, ou se o respetivo procedimento for inválido.

2- O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 4 da cláusula 98.<sup>a</sup> ou do número 2 da cláusula 99.<sup>a</sup>

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;

b) A reintegrá-lo no mesmo estabelecimento da empresa sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo no caso

previsto nas cláusulas 104.<sup>a</sup> e 105.<sup>a</sup>

2- No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do número 4 da cláusula 93.<sup>a</sup>, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Compensação em caso de despedimento ilícito

1- Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do número 1 da cláusula anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.

2- Às retribuições referidas no número anterior deduzem-se:

a) As importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;

b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no número 1, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador

1- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base por cada ano completo ou fração de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida na cláusula 100.<sup>a</sup>

2- Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3- A indemnização prevista no número 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador

1- Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

2- O disposto no número anterior não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ainda que com invocação de motivo diverso, ou quando o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador.

3- Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base por cada ano completo ou fração de antiguidade, nos termos estabelecidos nos números 1 e 2 da cláusula anterior, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base.

## SECÇÃO II

### Cessação por iniciativa do trabalhador

#### SUBSECÇÃO I

Com justa causa

Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Regras gerais

1- Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.

3- Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4- A justa causa é apreciada nos termos do número 3 da cláusula 92.<sup>a</sup>, com as necessárias adaptações.

5- Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Procedimento

1- A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

2- Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do número 3 da cláusula anterior, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Indemnização devida ao trabalhador

1- Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no número 2 da cláusula 106.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base.

2- No caso de fração de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente.

3- O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do número 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.

4- No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas.

Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Revogação da resolução

1- O trabalhador pode revogar a resolução do contrato, caso a sua assinatura constante desta não seja objeto de reconhecimento notarial presencial, até ao 7.º dia seguinte à data em que chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.

2- É aplicável à revogação o disposto na cláusula 113.<sup>a</sup>, com a necessária adaptação.

3- Não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior a um mês de retribuição de base por cada ano de serviço.

Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Impugnação da resolução

1- A ilicitude da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal judicial em ação intentada pelo empregador.

2- A ação deve ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução.

3- Na ação em que for apreciada a ilicitude da resolução, apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no número 1 da cláusula 107.<sup>a</sup>

4- No caso de a resolução ter sido impugnada com base em ilicitude do procedimento previsto no número 1 da cláusula 107.<sup>a</sup>, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, mas só pode utilizar esta faculdade uma vez.

#### SUBSECÇÃO II

Por denúncia

Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Aviso prévio

1- O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada

ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efetiva do contrato.

Cláusula 112.<sup>a</sup>

#### **Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio**

O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos eventualmente causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

Cláusula 113.<sup>a</sup>

#### **Revogação da denúncia**

1- O trabalhador pode revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial, até ao 7.º dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.

2- No caso de não ser possível assegurar a receção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3- A cessação prevista no número 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 114.<sup>a</sup>

#### **Abandono do trabalho**

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula 112.<sup>a</sup>

5- A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de receção para a última morada conhecida do trabalhador.

## **CAPÍTULO XII**

### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

Cláusula 115.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2- O empregador é obrigado a organizar as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 116.<sup>a</sup>

#### **Obrigações gerais do empregador**

1- O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de proteção;

b) Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3- Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

a) Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

b) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

c) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

d) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respetivos trabalhadores.

4- O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em

instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, assim como as diretrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 117.<sup>a</sup>

#### Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas no presente contrato de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 118.<sup>a</sup>

**Informação e consulta dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3- O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas; as medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

e) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

f) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

g) O material de proteção que seja necessário utilizar;

h) As informações referidas na alínea a) do número 1;

i) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de março do ano subsequente;

j) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

l) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos números 6 e 9.

4- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6- O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do número 3 e no número 5 desta cláusula.

7- As consultas, respetivas respostas e propostas referidas nos números 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8- O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os fatores que reconhecida ou presumivelmente afetam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do número 1 e na alínea f) do número 3 desta cláusula.

9- A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respetivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do número 1 e na alínea f) do número 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Cláusula 119.<sup>a</sup>

**Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 120.<sup>a</sup>

**Comissão de higiene e segurança**

1- Nas empresas haverá uma comissão de higiene e segurança, composta de forma paritária entre representantes dos trabalhadores e do empregador.

2- A composição das comissões de higiene e segurança pode variar, entre o mínimo, de 2 representantes e o máximo de 10 representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

a) Empresas até 50 trabalhadores - 2 representantes;

b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores - 4 representantes;

c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores - 6 representantes;

d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores - 8 representantes;

e) Empresas com mais de 500 trabalhadores - 10 representantes.

3- As comissões de higiene e segurança serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4- Os representantes dos trabalhadores nas comissões de higiene e segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Atividades das comissões de higiene e segurança no trabalho

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção coletiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem diretamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho

1- As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar ata circunstanciada de cada reunião.

2- O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3- As comissões de segurança poderão solicitar a comparação às respetivas sessões de um funcionário da inspeção do trabalho.

4- A inspeção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5- Sempre que estejam presentes funcionários da inspeção do trabalho, compete a estes presidir às respetivas sessões.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

1- O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco elevado.

2- Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respetivas funções.

3- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 representantes.

5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

7- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 125.<sup>a</sup>

**Complemento de acidente de trabalho**

O empregador garante aos trabalhadores no regime de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho a retribuição líquida auferida à data do acidente, transferindo essa responsabilidade para a companhia de seguros na competente apólice de seguro de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

**Das disposições gerais transitórias**

Cláusula 126.<sup>a</sup>

1- O presente contrato revoga e substitui o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de abril de 2010 e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de outubro de 2011 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 2 de fevereiro de 2015.

2- A presente regulamentação passa a fazer parte dos contratos de trabalho, em substituição das cláusulas convencionais anteriores.

Cláusula 127.<sup>a</sup>

Os trabalhadores titulares das categorias de fiel de armazém, de conferente e de acabador/verificador, anteriores ao do CCT do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2006, mantêm essa categoria profissional até à cessação do seu contrato de trabalho, considerando-se, para efeitos remuneratórios, integrados, respetivamente, nos graus III, IV e V da tabela salarial.

Cláusula 128.<sup>a</sup>

**Vigência**

1- O presente contrato coletivo de trabalho produz efeitos desde 1 de janeiro de 2016.

2- A tabela salarial e o subsídio de alimentação vigorarão por doze meses e produzem efeitos a partir 1 de janeiro de 2016 nos seguintes termos:

a) As tabelas salariais do anexo II-A vigorarão de 1 de janeiro de 2016 a 31 de maio de 2016;

b) As tabelas salariais do anexo II-B vigorarão de 1 de junho de 2016 a 31 de dezembro de 2016.

Cláusula 129.<sup>a</sup>

**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.

Cláusula 130.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- É criada uma comissão paritária, constituída por igual

número de representantes no máximo de três elementos por cada uma das partes e por elas nomeados.

2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do contrato e, bem assim, proceder aos estudos conducentes à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais.

3- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade.

4- As deliberações são vinculativas depois da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e constituem parte integrante do contrato.

ANEXO I

**Categorias profissionais**

**Pessoal da produção**

*Engenheiro-M/F* - Desempenha funções técnicas de acordo com a área de formação específica que possui (mecânica, eletromecânica; eletrónica; química; qualidade, ambiente, higiene e segurança) e pode abranger todos ou vários sectores da empresa, de acordo com a organização interna e funções contratadas.

*Estilista-M/F* - É o profissional habilitado com curso superior da especialidade que, interpretando a moda, concebe modelos e linhas de calçado a desenvolver pela empresa.

*Técnico-M/F* - É o profissional detentor de conhecimentos específicos que concebe, planifica e controla a atividade industrial da empresa ou unidade de produção.

*Modelador-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª)* - É o profissional que cria, reproduz e industrializa os modelos a produzir.

*Encarregado-M/F* - É o profissional que tem a seu cargo a direção, orientação e fiscalização de uma ou mais secções fabris.

*Encarregado de armazém-M/F* - É o trabalhador que supervisiona os operadores de armazém, é responsável pela coordenação e fiscalização dos armazéns, assumindo a responsabilidade pelas pessoas e pelas mercadorias existentes, controlando as entradas e saídas de mercadorias e dirige todas as atividades inerentes ao bom funcionamento global do armazém.

*Chefe de linha-M/F* - É o operador que supervisiona os trabalhos numa linha de produção (acabamento, corte, costura, injeção, montagem), de acordo com os objetivos e diretrizes superiormente estabelecidos.

*Agente de programação-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª)* - É o profissional que trabalha na programação fabril, no estudo e análise dos tempos e métodos e no registo de produção.

*Controlador de qualidade-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª)* - É o profissional que regista e controla produções individuais.

*Operador de corte-M/F (Calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª)* - É o profissional que corta os materiais para o fabrico.

*Operador de costura-M/F (calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª)* - É o profissional que prepara para coser e/ou cose as diversas partes do corte.

*Operador de montagem-M/F (calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª)* - É o

profissional que, após a costura, procede à junção, mecânica ou manualmente, da gáspea ou corte à palmilha, carda, cola a sola ao corte, ponteia e freza.

Notas - Cardar é a operação de lixar o corte para a correta fixação da sola, - colar a sola é a operação de junção da sola ao corte após a reativação da cola, - pontear é a operação de coser a sola à palmilha depois da colagem, - frezar é a operação de desbastar lateralmente a sola por freza.

*Operador auxiliar de montagem-M/F (calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª)* - É o profissional que realiza as restantes operações relativas à montagem do calçado.

*Operador de acabamento-M/F (calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª)* - É o profissional que procede às operações de limpeza, pintura, acabamento e embalagem do produto acabado.

*Operador de corte-M/F de marroquinaria em pele (artigos de pele - luvas e outros artigos - e marroquinaria) (1.ª, 2.ª, 3.ª)* - É o profissional que tem como função nuclear seleccionar e cortar as peles para o fabrico de marroquinaria e artigos de pele, acessoriamente, faceia e placa as peles e executa outras funções relacionadas com o corte.

*Operador de corte-M/F de marroquinaria em sintético (artigos de pele - luvas e outros artigos - e marroquinaria) (1.ª, 2.ª, 3.ª)* - É o profissional que corta os sintéticos e os restantes materiais para o fabrico de marroquinaria.

*Operador de fabrico-M/F de marroquinaria (artigos de pele - luvas e outros artigos - e marroquinaria) (1.ª, 2.ª, 3.ª)* - É o profissional que executa as funções de marroquinaria, desde o faceamento da pele, à montagem, ao acabamento e ao corte de materiais complementares.

*Operador de correaria-M/F (1.ª, 2.ª e 3.ª)* - É o profissional que faz correias, arreios, bolas e artigos similares cortando e cosendo à mão ou à máquina e procedendo às demais operações necessárias utilizando ferramentas adequadas.

*Operador de máquinas-M/F (componentes) (1.ª, 2.ª e 3.ª)* - É o trabalhador que trabalha com máquinas de cortar e tornear, de lixar, de polir, de fresar, de fazer a caixa de sola boleada, de meter viras e de picar, de pintar e perfilar viras, de reduzir a vira na parte do salto, de prensar o salto aglomerado, de concavar o salto de madeira, de moldar e facear contrafortes, de articular formas e operações conjuntas, de fazer calcanheiras e bicos das formas de fazer chapas para as formas e chapear, de injeção e trefilar e trabalha com tornos e pantógrafos.

*Operador manual-M/F (componentes) (1.ª, 2.ª e 3.ª)* - É o trabalhador que forra e apara saltos, prega chapas nas formas, risca a madeira para as serras, referencia e emenda formas.

*Preparador de componentes-M/F (componentes) (1.ª, 2.ª e 3.ª)* - É o trabalhador que aplica a cola nas faces e reforços das palmilhas, na base inferior nos saltos e na capa, na vira, nas solas e nos rastos das socas, junta a palmilha ao reforço, faceia ou bisuta a palmilha, faz a junção das palmilhas ao reforço e das solas e dos saltos através da prensagem, cose e mede viras e mete rivetes, intercala papel nos contrafortes, tira a rebarba do lixamento e pinta solas.

*Operador de armazém-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª)* - É o profissional que recolhe, confere e arruma mercadorias destinadas à produção, reúne os materiais para o fabrico e procede à em-

balagem e carregamento dos produtos acabados.

*Operador de limpeza-M/F* - É o profissional que procede à limpeza das instalações, classifica e separa os lixos pela sua natureza e destino.

*Praticante-M/F* - É o trabalhador que é admitido sem experiência na profissão e passará por todas as fases de aprendizagem para o exercício de uma profissão.

### **Pessoal administrativo**

*Diretor de serviços-M/F* - 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. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Chefe de serviços-M/F* - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro de um departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

*Contabilista/técnico oficial de contas-M/F* - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa colaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar

conjuntamente com aquelas entidades, as respetivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do estatuto dos técnicos oficiais de contas, na associação dos técnicos oficiais de contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

*Técnico de secretariado-M/F (1.ª, 2.ª e 3.ª)* - Executa tarefas necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar atas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio eletrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers, organizar a agenda efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efetuar marcações de viagens.

*Tesoureiro-M/F* - Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os 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.

*Chefe de secção-M/F* - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

*Planeador de informática-M/F* - Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo: analisa e desenvolve os suportes de informática necessários à execução dos trabalhos; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a sua natureza; determina as associações de programas mais convenientes, quando utilize a multi-programação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

*Chefe de vendas-M/F* - Dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Inspetor de vendas-M/F* - Inspeciona o serviço dos vendedores, visita os clientes e informa-se das necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, pela auscultação da praça e programas cumpridos.

*Técnico de vendas-M/F* - Solicita e angaria encomendas e promove e vende mercadorias ou serviços no exterior e fora da empresa. Transmite as encomendas ao escritório de que depende ou a que está adstrito e elabora e envia relatórios sobre as visitas, promoções e transações comerciais que efetuou.

*Caixa-M/F* - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias

*Assistente administrativo-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª)* - Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; procede ao tratamento adequado da correspondência, documentação, valores, a seu cargo, elabora relatórios, responde a inquéritos, prepara e ordena notas de compra e venda; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, receção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; efetua registos contabilísticos relativamente a receitas e despesas com a venda de produtos; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir das folhas de registo das horas de trabalho efetuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; executa tarefas administrativas relacionadas com transações financeiras, operações de seguros e atividades jurídicas; assegura a expedição, receção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes efetua contactos com entidades oficiais; na execução utiliza os meios tecnológicos ao seu dispor.

*Telefonista-rececionista-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª)* - Opera uma central telefónica, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso; recebe e efetua os pedidos de chamadas; responde a pedidos de informações telefónicas, presta informações, assegura o serviço de telecomunicações; recebe, distribui e regista mensagens e correio; de acordo com os objetivos e diretrizes superiormente estabelecidos.

*Contínuo/porteiro/guarda-M/F* - É o trabalhador que atende, anuncia, acompanha e informa os visitantes; indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; estampilha, entrega e recolhe correspondência nos serviços postais; distribui a correspondência pelos serviços a que se destina; executa o serviço de reprodução e endereçamento de documentos; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos e ainda assegura a defesa e conservação das instalações.

### **Pessoal de apoio**

*Canalizador-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª)* - É o profissional que monta, conserva, corta e repara tubos, acessórios e aparelhos de distribuição de água, interpreta desenhos ou outras especificações técnicas; corta e enforma tubos; marca e faz furos ou roços nas paredes para a passagem de canalizações; testa a estanquicidade; monta válvulas, esquentadores, filtros, torneira, termoacumuladores e louças sanitárias; corrige deficiências de fabrico; repara elementos de tubagem danificados; monta e repara depósitos, revestimentos, tubagens, pavimentos e outras instalações e equipamentos.

*Carpinteiro-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª)* - É o profissional que corta, monta e liga, por vários processos, repara e conserva diferentes estruturas e outras obras de madeira e outros materiais.

*Operador de moldes e formas-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª)* - É o profissional que executa todas as tarefas necessárias à conservação, adaptação e manutenção de moldes e formas; pro-

cede à limpeza e conservação das máquinas e ferramentas utilizadas, efetuando, nomeadamente, lubrificações de rotina e substituições de consumíveis; executa adaptações em moldes já existentes.

*Serralheiro mecânico-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª)* - É o profissional que fabrica e repara ferramentas, fechaduras, moldes e outras peças de motores ou máquinas, utilizando as ferramentas adequadas para trabalhar com precisão.

*Torneiro mecânico-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª)* - É o profissional que opera e regula um torno destinado a cortar metal; lê e interpreta os desenhos, peças, modelos e outras especificações técnicas da peça a fabricar; escolhe as ferramentas de corte; fixa o material e as ferramentas no torno; regula as guias e os batentes ou nónios; fixa a velocidade de rotação do material avanços e profundidades de corte; verifica a qualidade do trabalho ao longo do processo, procede às afinações necessárias; limpa e lubrifica os equipamentos utilizados.

*Técnico de manutenção eletricista-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª)* - É o profissional que instala, repara e efetua a manutenção de elementos e circuitos de equipamentos industriais.

*Técnico de manutenção mecânico-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª)* - É o profissional que ajusta, instala, conserva, repara, regula e efetua a manutenção das máquinas utilizadas na produção e de apoio à produção.

*Motorista de ligeiros/pesado-M/F* - É o profissional devidamente habilitado que conduz automóveis, veículos automóveis ligeiros e ou pesados para o transporte de passageiros e mercadorias, tendo em atenção a segurança da viatura e as normas de trânsito; providencia pelo bom estado de funcionamento da viatura, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação.

## ANEXO II-A

**Tabelas salariais a vigorar desde 1 de janeiro de 2016 a 31 de maio de 2016**

**PRODUÇÃO**

Graus	Categorias (M/F)	Retribuições mínimas
I	Engenheiro mais 3 anos após estágio	946,00 €
II	Engenheiro até 3 anos após estágio Estilista Técnico de calçado	724,00 €
III	Modelador de 1.ª	644,00 €
IV	Encarregado Encarregado de armazém Modelador de 2.ª	592,00 €

V	Agente de programação de 1.ª Chefe de linha Controlador de qualidade de 1.ª Modelador de 3.ª Operador de correaria 1.ª Operador de corte (calçado) de 1.ª Operador de corte de marroquinaria de pele de 1.ª Operador de máquinas de componentes de 1.ª Operador de montagem de 1.ª Operador manual de componentes de 1.ª	554,00 €
VI	Agente de programação 2.ª Controlador de qualidade de 2.ª Operador de armazém de 1.ª Operador de correaria 2.ª Operador de corte (calçado) de 2.ª Operador de corte de marroquinaria de pele de 2.ª Operador de máquinas de componentes de 2.ª Operador de montagem de 2.ª Operador manual de componentes de 2.ª	544,00 €
VII	Operador auxiliar de montagem de 1.ª Operador de acabamento de 1.ª Operador de corte de marroq. de mat. sintéticos de 1.ª Operador de costura de 1.ª Operador de fabrico de marroquinaria de 1.ª Preparador de componentes de 1.ª	530,00 €
VIII	Agente de programação de 3.ª Controlador de qualidade de 3.ª Operador auxiliar de montagem de 2.ª Operador de acabamento de 2.ª Operador de armazém de 2.ª Operador de correaria de 3.ª Operador de corte (calçado) de 3.ª Operador de corte de marroq. de mat. sintéticos de 2.ª Operador de corte de marroquinaria de pele de 3.ª Operador de costura de 2.ª Operador de fabrico de marroquinaria de 2.ª Operador de máquinas de componentes de 3.ª Operador de montagem de 3.ª Operador manual de componentes de 3.ª Preparador de componentes de 2.ª	530,00 €
IX	Operador auxiliar de montagem de 3.ª Operador de acabamento de 3.ª Operador de armazém de 3.ª Operador de corte de marroq. de mat. sintéticos de 3.ª Operador de costura de 3.ª Operador de fabrico de marroquinaria de 3.ª Operador de limpeza Preparador de componentes de 3.ª	530,00 €
X	Praticante com idade igual ou superior a 25 anos na data de admissão	Salário igual à RMMG (Retribuição mínima mensal garantida)
XI	Praticante com idade inferior a 25 anos na data de admissão	Salário igual a 80 % da RMMG

**Administrativos**

Graus	Categorias (M/F)	Retribuições mínimas
I	Diretor de serviços	889,00 €
II	Chefe de serviços	826,00 €
III	Chefe de secção Chefe de vendas Contabilista Técnico de contas Tesoureiro	768,00 €
IV	Inspetor de vendas Planeador de informática	725,00 €
V	Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> Caixa Técnico de secretariado de 1. <sup>a</sup> Técnico de vendas	683,00 €
VI	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> Técnico de secretariado de 2. <sup>a</sup>	592,00 €
VII	Telefonista/rececionista 1. <sup>a</sup>	530,00 €
VIII	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> Técnico de secretariado de 3. <sup>a</sup> Telefonista/rececionista 2. <sup>a</sup>	530,00 €
IX	Contínuo/porteiro/guarda Telefonista/rececionista 3. <sup>a</sup>	530,00 €
X	Praticante	Salário igual a 80 % da RMMG

**Trabalhadores de apoio**

Graus	Categorias (M/F)	Retribuições mínimas
I	Encarregado	632,00 €
II	Canalizador de 1. <sup>a</sup> Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> Operador de moldes e formas de 1. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> Técnico de manutenção eletricista de 1. <sup>a</sup> Técnico de manutenção mecânica de 1. <sup>a</sup> Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	579,00 €
III	Canalizador de 2. <sup>a</sup> Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros/pesados Operador de moldes e formas de 2. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> Técnico de manutenção eletricista de 2. <sup>a</sup> Técnico de manutenção mecânica de 2. <sup>a</sup> Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup>	542,00 €
IV	Canalizador de 3. <sup>a</sup> Carpinteiro de 3. <sup>a</sup> Operador de moldes e formas de 3. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> Técnico de manutenção eletricista de 3. <sup>a</sup> Técnico de manutenção mecânica de 3. <sup>a</sup> Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	538,00 €

V	Praticante	Salário igual a 80 % da RMMG
---	------------	------------------------------

**ANEXO II-B****Tabelas salariais a vigorar desde 1 de junho de 2016 a 31 de dezembro de 2016****Produção**

Graus	Categorias (M/F)	Retribuições mínimas
I	Engenheiro mais 3 anos após estágio	948,00 €
II	Engenheiro até 3 anos após estágio Estilista Técnico de calçado	726,00 €
III	Modelador de 1. <sup>a</sup>	646,00 €
IV	Encarregado Encarregado de armazém Modelador de 2. <sup>a</sup>	594,00 €
V	Agente de programação de 1. <sup>a</sup> Chefe de linha Controlador de qualidade de 1. <sup>a</sup> Modelador de 3. <sup>a</sup> Operador de armazém de 1. <sup>a</sup> Operador de correaria 1. <sup>a</sup> Operador de corte (calçado) de 1. <sup>a</sup> Operador de corte de marroquinaria de pele de 1. <sup>a</sup> Operador de máquinas de componentes de 1. <sup>a</sup> Operador de montagem de 1. <sup>a</sup> Operador manual de componentes de 1. <sup>a</sup>	559,00 €
VI	Agente de programação 2. <sup>a</sup> Controlador de qualidade de 2. <sup>a</sup> Operador auxiliar de montagem de 1. <sup>a</sup> Operador de acabamento de 1. <sup>a</sup> Operador de correaria 2. <sup>a</sup> Operador de corte (calçado) de 2. <sup>a</sup> Operador de corte de marroq. de mat. sintéticos de 1. <sup>a</sup> Operador de corte de marroquinaria de pele de 2. <sup>a</sup> Operador de costura de 1. <sup>a</sup> Operador de fabrico de marroquinaria de 1. <sup>a</sup> Operador de máquinas de componentes de 2. <sup>a</sup> Operador de montagem de 2. <sup>a</sup> Operador manual de componentes de 2. <sup>a</sup> Preparador de componentes de 1. <sup>a</sup>	546,00 €
VII	Operador auxiliar de montagem de 2. <sup>a</sup> Operador de acabamento de 2. <sup>a</sup> Operador de armazém de 2. <sup>a</sup> Operador de corte de marroq. de mat. sintéticos de 2. <sup>a</sup> Operador de costura de 2. <sup>a</sup> Operador de fabrico de marroquinaria de 2. <sup>a</sup> Preparador de componentes de 2. <sup>a</sup>	532,00 €

VIII	Agente de programação de 3. <sup>a</sup> Controlador de qualidade de 3. <sup>a</sup> Operador auxiliar de montagem de 3. <sup>a</sup> Operador de acabamento de 3. <sup>a</sup> Operador de armazém de 3. <sup>a</sup> Operador de correaria de 3. <sup>a</sup> Operador de corte (calçado) de 3. <sup>a</sup> Operador de corte de marroq. de mat. sintéticos de 3. <sup>a</sup> Operador de corte de marroquinaria de pele de 3. <sup>a</sup> Operador de costura de 3. <sup>a</sup> Operador de fabrico de marroquinaria de 3. <sup>a</sup> Operador de máquinas de componentes de 3. <sup>a</sup> Operador de montagem de 3. <sup>a</sup> Operador manual de componentes de 3. <sup>a</sup> Preparador de componentes de 3. <sup>a</sup>	531,00 €
IX	Operador de limpeza	530,00 €
X	Praticante com idade igual ou superior a 25 anos na data de admissão	Salário igual à RMMG (Retribuição mínima mensal garantida)
XI	Praticante com idade inferior a 25 anos na data de admissão	Salário igual a 80 % da RMMG

#### Administrativos

Graus	Categorias (M/F)	Retribuições mínimas
I	Diretor de serviços	891,00 €
II	Chefe de serviços	828,00 €
III	Chefe de secção Chefe de vendas Contabilista Técnico de contas Tesoureiro	770,00 €
IV	Inspetor de vendas Planeador de informática	727,00 €
V	Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> Caixa Técnico de secretariado de 1. <sup>a</sup> Técnico de vendas	686,00 €
VI	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> Técnico de secretariado de 2. <sup>a</sup>	595,00 €
VII	Telefonista/rececionista 1. <sup>a</sup>	532,00 €
VIII	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> Técnico de secretariado de 3. <sup>a</sup> Telefonista/rececionista 2. <sup>a</sup>	531,00 €
IX	Continuo/porteiro/guarda Telefonista/rececionista 3. <sup>a</sup>	530,00 €
X	Praticante	Salário igual a 80 % da RMMG

#### Pessoal de apoio

Graus	Categorias (M/F)	Retribuições mínimas
I	Encarregado	635,00 €

II	Canalizador de 1. <sup>a</sup> Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> Motorista de pesados Operador de moldes e formas de 1. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> Técnico de manutenção eletricista de 1. <sup>a</sup> Técnico de manutenção mecânica de 1. <sup>a</sup> Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	582,00 €
III	Canalizador de 2. <sup>a</sup> Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Operador de moldes e formas de 2. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> Técnico de manutenção eletricista de 2. <sup>a</sup> Técnico de manutenção mecânica de 2. <sup>a</sup> Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup>	545,00 €
IV	Canalizador de 3. <sup>a</sup> Carpinteiro de 3. <sup>a</sup> Operador de moldes e formas de 3. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> Técnico de manutenção eletricista de 3. <sup>a</sup> Técnico de manutenção mecânica de 3. <sup>a</sup> Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup>	541,00 €
V	Praticante	Salário igual a 80 % da RMMG

Porto, 14 de julho de 2016.

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

Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - SITEMAQ;  
Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ.

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

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

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

*João Reinaldo da Cunha Teixeira*, na qualidade de mandatário.

*Américo Augusto Santos*, na qualidade de mandatário.

Em representação da FE - Federação dos Engenheiros:

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

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

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

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

Sindicato dos Engenheiros - SERS;

Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante - SEMM.

Depositado em 9 de agosto de 2016, a fl. 198 do livro n.º 11, com o n.º 128/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo coletivo entre a Caixa Leasing e Factoring - Instituição Financeira de Crédito, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC - Alteração/texto consolidado**

Entre as empresas acima referidas e o Sindicato dos Trabalhadores das empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC foi acordada a revisão do acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de dezembro de 2007, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2011, nos termos de seguida indicados, cujas alterações vão inseridas no texto consolidado renumerado e adaptado em conformidade com estas alterações e que se anexa.

Os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária resultantes do presente acordo produzem efeitos a 1 de janeiro de 2010, exceto quanto aos subsídios infantil, de estudo e de nascimento que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2016.

O regime de anuidades previsto na cláusula 41.ª-A produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2017.

#### Cláusula 1.ª

##### **Âmbito territorial**

O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

#### Cláusula 2.ª

##### **Âmbito pessoal**

1- O presente acordo é vertical e obriga as empresas que o outorgam, identificadas no anexo I, adiante designadas por empresas, bem como todos os seus trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC, com as categorias constantes do anexo II.

2- (*Igual.*)

3- O presente acordo abrange 8 empresas, identificadas no anexo I, e potencialmente 570 trabalhadores, estando as pro-

fissões abrangidas pelo mesmo descritas nos anexos II e III.

#### Cláusula 3.ª

##### **Vigência, denúncia, revisão**

1- O presente acordo entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 24 meses, no mínimo, salvo no que respeita à tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão por 12 meses, sempre com efeitos a Janeiro de cada ano.

2- A denúncia e os processos de revisão reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3- (*Eliminado.*)

#### Cláusula 9.ª

##### **Estágio de acesso a nova categoria**

1- (*Igual.*)

2- Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na categoria.

3- (*Igual.*)

4- No caso de não se concretizar a integração na nova categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da sua categoria, passando a receber a retribuição que auferiria se não tivesse estagiado.

5- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado um regime específico de despesas com deslocações em serviço.

6- O estágio pode ser interrompido a pedido do trabalhador, por motivo atendível aceite pela empresa, ou por iniciativa da empresa devidamente justificada e comunicada ao trabalhador, num caso ou noutro por um período não superior a 6 meses.

7- Em caso de ausência ao serviço devidamente justificada e comprovada o estágio pode ser interrompido por iniciativa da Empresa, sendo reiniciado após o regresso do trabalhador, pelo período total ou remanescente, em função do período de ausência.

#### Cláusula 11.ª

##### **Carreira profissional**

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

4- (*Igual.*)

5- (*Igual.*)

6- Serão efetuadas anualmente progressões por mérito em percentagem do número de trabalhadores a definir pela empresa.

#### Cláusula 24.ª

##### **Períodos normais de trabalho**

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

4- (Eliminado.)

Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Intervalos de descanso

1- Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a 2 horas e 30 minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

2- (Igual.)

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

1- (Igual.)

2- (Igual.)

3- (Igual.)

4- (Eliminado.)

5- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório quando o somatório dos períodos de trabalho perfizer um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário, a gozar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição.

6- (Igual.)

7- (Eliminado.)

8- O limite máximo de horas de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, fica sujeito ao limite de 200 horas anuais por trabalhador.

Cláusula 41.<sup>a</sup>-A

#### Anuidades

1- Os trabalhadores têm direito a beneficiar, decorrido um ano completo após a sua admissão na empresa, bem como decorrido um ano completo após o vencimento de cada diuturnidade prevista na cláusula 41.<sup>a</sup>, de uma prestação mensal correspondente à aplicação das seguintes percentagens sobre o valor estabelecido para a diuturnidade:

- 17 % após um ano
- 30 % após dois anos
- 45 % após três anos
- 65 % após quatro anos

2- As anuidades referidas no número anterior são apenas devidas até ao vencimento da oitava diuturnidade.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Remuneração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, bem como o trabalho prestado em dias de descanso semanal e em dias feriados, confere direito à retribuição prevista na lei.

2- Sempre que o trabalho suplementar previsto no número anterior se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um outro subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 45.<sup>a</sup>

3- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, tem direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 45.<sup>a</sup> e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, tem direito a um outro subsídio de refeição de igual montante ao definido na cláusula 45.<sup>a</sup>

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Deslocações ao serviço da empresa

1- (Igual.)

2- (Igual.)

a) (Igual;)

b) (Igual;)

c) (Igual;)

d) (Igual;)

e) (Igual.)

3- (Igual.)

4- As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com os valores legalmente estabelecidos.

5- (Eliminado.)

6- (Eliminado.)

7- A empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão, mediante apresentação dos respetivos recibos.

8- (Igual.)

9- (Igual.)

10- (Igual.)

11- (Igual.)

12- (Igual.)

13- (Eliminado.)

14- Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respetivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no valor fixado no anexo V.

15- (Igual.)

Cláusula 48.<sup>a</sup>-A

#### Subsídio de apoio ao nascimento

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo V.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa o subsídio será pago apenas ao que solicitar o subsídio infantil.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo V.

2- Os subsídios previstos nesta cláusula não são acumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

- 1- (Iguar.)
- 2- (Iguar.)
- 3- (Iguar.)
- 4- (Iguar.)
- 5- (Iguar.)

6- Sem prejuízo do período de férias previsto no número 1, os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

a) Dois dias, quando perfizerem 54 anos de idade e 34 anos de serviço;

b) Três dias, quando perfizerem 55 anos de idade e 35 anos de serviço.

7- Os dias de licença previstos no número anterior têm de ser gozados no ano em que se vencem, ou, em caso de manifesta impossibilidade, até 31 de março do ano subsequente, não podendo, em qualquer caso, ser substituídos por remuneração, nem pagos em caso de cessação do contrato.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

- 1- (Iguar.)
- 1- (Iguar.)
- a) (Iguar.;
- b) (Iguar.;
- c) (Iguar.;
- d) (Iguar.;
- e) (Iguar.;
- f) (Iguar.;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;
- h) (Iguar.;
- i) (Iguar.;
- j) (Iguar.)
- 3- (Iguar.)
- a) (Iguar.)
- a) (Iguar.)
- 4- (Iguar.)
- 5- (Iguar.)

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por tempo determinado.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa e o trabalhador beneficiário da mesma mantém o direito à categoria.

- 3- (Iguar.)
- 4- (Iguar.)

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

- 1- (Iguar.)

2- Constitui dever dos trabalhadores frequentar as ações de formação que lhes sejam determinadas pela empresa, devendo estas ocorrer, preferencialmente, durante o horário laboral

3- (Anterior número 2.)

4- (Anterior número 3.)

5- (Anterior número 4.)

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Trabalhador-estudante**

1- (Iguar.)

2- Os trabalhadores estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

3- Os horários previstos no número anterior não podem iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 20h00.

4- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

5- Havendo acordo entre o trabalhador e a empresa, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores estudantes e o normal funcionamento dos serviços, pode aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

6- O trabalhador estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

7- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 71.<sup>a</sup>-A

**Subsídio a trabalhador-estudante**

1- As empresas concedem aos trabalhadores estudantes um subsídio de estudo no valor fixado no anexo V (cláusulas de expressão pecuniária), desde que a frequência do curso seja considerada pela empresa como de interesse para o serviço, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, inclusive, ou equivalente.

2- (Iguar.)

3- (Eliminado.)

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Transição de regimes**

(Eliminada.)

## ANEXO I

**Identificação das empresas outorgantes e respectiva actividade**

Empresa	Actividade	CAE
Caixa Leasing e Factoring - Instituição Financeira de Crédito, SA	Atividades das instituições financeiras de crédito	64921
FUNDGER - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, SA	Atividades de gestão de fundos	66300
CAIXAGEST - Técnicas de Gestão de Fundos, SA	Atividades de gestão de fundos	66300
CGD Pensões - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA	Atividades de gestão de fundos	66300
Caixa Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA	Capital de risco	6499
CAIXANET - Telemática e Comunicações, SA	Atividades de consultoria em informática	62020
Caixa Imobiliário, SA	Compra e venda de bens imobiliários	68100
IMOCAIXA - Gestão Imobiliária, SA	Atividades de avaliação imobiliária	68313

## ANEXO II

**Categorias profissionais**

Grupos funcionais	Categorias	Níveis mínimos
A - Direção	Diretor	12
	Diretor adjunto	11
	Subdiretor	10
B - Chefia e técnicas	Técnico grau I	10
	Coordenador de zona	9
	Chefe de departamento I	9
	Técnico grau II	8
	Chefe de serviço	8
	Técnico grau III	7
	Chefe de secção	7
C - Apoio administrativo e operacional	Secretário	5
	Administrativo	3
D - Auxiliares	Telefonista/rececionista	1
	Motorista/contínuo	1

## ANEXO III

**Descrição de funções****Grupo A - Funções de direção**

Diretor  
Diretor adjunto  
Subdiretor

É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objetivos da empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das atividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar a nível superior.

Poderá reportar diretamente à administração.

Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

**Grupo B - Funções de chefia e técnicas**

Coordenador de zona

Assegura a coordenação do negócio de uma área geográfica, nas vertentes comercial e administrativa, de acordo com as orientações e políticas superiormente definidas.

Chefe de departamento

Chefe de serviço

Chefe de secção

Organiza e coordena as atividades de um departamento, serviço ou secção, de acordo com as orientações e políticas superiormente definidas.

Técnico grau I

Desempenha funções de consultor dos órgãos de gestão, elaborando pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou comercial que constituem suporte para as decisões ou para a conceção, preparação e controlo das estratégias e objetivos da empresa. Exerce as suas funções com completa autonomia técnica podendo reportar à administração. Pode

coordenar trabalhadores de grau igual ou inferior.

Poderá representar a empresa em reuniões ou atos de natureza técnica.

**Técnico grau II**

Elabora estudos e pareceres de natureza técnica, informática e/ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. Exerce funções com autonomia técnica, sendo diretamente responsável perante a respetiva chefia. O seu trabalho poderá ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode coordenar técnicos ou outros trabalhadores de nível igual ou inferior.

Poderá representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

**Técnico grau III**

Dentro da sua área de especialidade e de acordo com orientações e diretrizes superiores, elabora estudos e pareceres de natureza técnica, informática e/ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. Desempenha as suas funções com autonomia, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. Não tem funções de coordenação ou supervisão de outros trabalhadores, embora o possa fazer esporadicamente.

Poderá representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

**Técnico grau IV**

Dentro da sua área de especialidade, executa ou colabora na elaboração de estudos e pareceres de natureza técnica, informática e/ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade sob orientação e controlo do superior hierárquico ou de técnico de grau superior.

Eventualmente poderá representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

**Grupo C - Funções de apoio administrativo e operacional**

**Secretário**

Exerce funções de confiança junto da Administração da empresa ou de uma direção. Entre outras tarefas, estabelece contactos recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, redige atas das reuniões de trabalho, assegura o arquivo de documentos e ficheiros recebidos e processados, di-

ligencia a preparação das salas para as assembleias e/ou reuniões, faz e recebe telefonemas e distribui a correspondência.

**Administrativo**

Executa atividades de carácter administrativo, operativo ou comercial da área onde está inserido, de acordo com as orientações do seu superior hierárquico, com a autonomia inerente aos seus conhecimentos e experiência profissional.

Pode supervisionar o trabalho de trabalhadores de categoria igual ou inferior.

**Grupo D - Funções auxiliares**

**Telefonista/rececionista**

Recebe os visitantes e dá explicações diversas, prestando assistência na receção e encaminhamento para outros serviços. Presta serviço de atendimento telefónico, eventualmente numa central telefónica, encaminhando para os telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

**Motorista/contínuo**

Executa tarefas de auxílio e apoio administrativo, internamente e no exterior e efetua serviço de condução quando necessário. Zela pela conservação das viaturas de serviço e aciona junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

**ANEXO IV**

**Tabela salarial**

Níveis	Valor
13	3 136,50
12	2 729,50
11	2 381,50
10	2 035,50
9	1 692,00
8	1 459,00
7	1 228,50
6	1 055,00
5	941,00
4	824,00
3	710,00
2	652,50
1	595,00

ANEXO V

**Cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	Designação	Valor
41. <sup>a</sup> número 1	Diuturnidades	50,30
41. <sup>a</sup> -A	Anuidades	8,60
	1. <sup>a</sup> anuidade	15,10
	2. <sup>a</sup> anuidade	22,70
	3. <sup>a</sup> anuidade	32,70
45. <sup>a</sup> número 1	Subsídio de almoço	11,10
48. <sup>a</sup> número 14	Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço	148 222,10
48. <sup>a</sup> -A	Subsídio de apoio ao nascimento	750,00
49. <sup>a</sup> número 1	Subsídio infantil	56,00
50. <sup>a</sup>	Subsídio de estudo (trimestral)	
	Anos de escolaridade:	30,00
	1.º ao 4.º ano	42,80
	5.º e 6.º ano	52,40
	7.º ao 9.º ano	64,20
10.º ao 12.º ano	76,40	
69. <sup>a</sup> número 9	Indemnização por morte em acidente de trabalho	148 222,10
71. <sup>a</sup> -A número 1	Subsídio a trabalhador estudante	20,60

Lisboa, 29 de julho de 2016.

Pelas empresas:

Caixa Leasing e Factoring - Instituição Financeira de Crédito, SA:

*Fernando António Salsinha Amador*, mandatário.

FUNDGER - Sociedade Gestora de Fundos Investimento Imobiliário, SA:

*Rui Miguel Guerreiro Moura*, mandatário.

CAIXAGEST - Técnicas de Gestão de Fundos, SA:

*Rui Miguel Guerreiro Moura*, mandatário.

CGD Pensões - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA:

*Rui Miguel Guerreiro Moura*, mandatário.

Caixa Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA:

*Maria Teresa Vilar Nunes Soares da Cunha Morais Sarmento*, mandatária.

CAIXANET - Telemática e Comunicações, SA:

*Rui Miguel Guerreiro Moura*, mandatário.

Caixa Imobiliário, SA:

(Aderiu ao ACT agora revisto por acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2011).

*Maria Teresa Pires dos Santos Valente*, mandatária.

IMOCAIXA - Gestão Imobiliária, SA:

*Maria Teresa Pires dos Santos Valente*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC:

*João Artur Fernandes Lopes*, presidente da direção.  
*Manuel Alexandre Renda Pico Espadinha*, vogal da direção.

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito de aplicação e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito territorial**

O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Âmbito pessoal**

1- O presente Acordo é vertical e obriga as empresas que o outorgam, identificadas no anexo I, adiante designadas por empresas, bem como todos os seus trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC, com as categorias constantes do anexo II.

2- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro.

3- O presente acordo abrange 8 empresas, identificadas no anexo I, e potencialmente 570 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos anexos II e III.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia, revisão

1- O presente Acordo entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 24 meses, no mínimo, salvo no que respeita à tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão por 12 meses, sempre com efeitos a Janeiro de cada ano.

2- A denúncia e os processos de revisão reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e estatuto profissional

### SECÇÃO I

#### Admissão

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Estágio

1- As empresas podem conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham por objeto a adaptação dos conhecimentos académicos dos estagiários à vida ativa, contribuindo assim para a promoção ou enriquecimento da sua experiência profissional.

2- Na situação de estágio será atribuída uma bolsa mensal de valor correspondente ao nível imediatamente inferior ao nível mínimo da categoria para a qual se destina o estágio.

3- No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, o período de estágio conta para a determinação da antiguidade.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão

1- Compete às empresas contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2- A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo para os filhos dos trabalhadores falecidos ou que estejam incapacitados para o trabalho, cuja idade mínima é de 16 anos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental é regulado pelas disposições legais.

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

3- Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data

da admissão a título experimental.

### SECÇÃO II

#### Estatuto profissional

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

1- A antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

2- Será também contado para efeitos de antiguidade o tempo de serviço prestado a outras empresas outorgantes do presente acordo coletivo de trabalho.

3- Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderão ser considerados, para efeitos de antiguidade, tempos de serviço prestados a outras entidades.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1- Os trabalhadores são classificados nas categorias profissionais constantes do anexo II de acordo com as funções que desempenham, conforme descrição constante do anexo III.

2- Os níveis mínimos correspondentes às categorias referidas no número anterior constam do anexo II.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Estágio de acesso a nova categoria

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, poderá exceder um ano.

2- Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na categoria.

3- O período de estágio conta para efeitos de antiguidade na categoria em que o trabalhador ingressou, após confirmação na mesma.

4- No caso de não se concretizar a integração na nova categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da sua categoria, passando a receber a retribuição que auferiria se não tivesse estagiado.

5- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado um regime específico de despesas com deslocações em serviço.

6- O estágio pode ser interrompido a pedido do trabalhador, por motivo atendível aceite pela empresa, ou por iniciativa da empresa devidamente justificada e comunicada ao trabalhador, num caso ou noutro por um período não superior a 6 meses.

7- Em caso de ausência ao serviço devidamente justificada e comprovada o estágio pode ser interrompido por iniciativa da empresa, sendo reiniciado após o regresso do trabalhador, pelo período total ou remanescente, em função do período de ausência.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, por um período igual superior a 30 dias, passará a receber, no mínimo, a retribuição fixada neste acordo para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que é titular o trabalhador substituído.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

1- Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador, por promoção ou por progressão.

2- A promoção envolve a mudança para categoria profissional superior com o correspondente aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e basear-se-á nos conhecimentos técnico-profissionais e experiência demonstrados.

3- A progressão consiste na atribuição de uma retribuição superior, sem alteração da categoria, e fundamenta-se no mérito dos trabalhadores, tendo em conta, nomeadamente, o desempenho e competências profissionais, as habilitações académicas, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

4- As promoções e as progressões podem ocorrer em qualquer momento, dependendo das necessidades de gestão.

5- Os dois tipos de evolução antes referidos, embora independentes, podem ocorrer total ou parcialmente em simultâneo.

6- Serão efetuadas anualmente progressões por mérito em percentagem do número de trabalhadores a definir pela empresa.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres das empresas

As empresas obrigam-se a:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste acordo e das disposições legais aplicáveis;

b) Instituir ou manter procedimentos corretos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;

c) Não exigir do trabalhador a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, como tal legalmente reconhecidos, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou na empresa;

d) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo indi-

vidual, sempre que aquele o solicite justificadamente;

e) Passar declarações de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Proibição às empresas

É vedado às empresas:

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

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

e) Despedir sem justa causa o trabalhador.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste acordo e das disposições legais aplicáveis;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;

c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;

d) Cumprir as ordens e diretivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

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

f) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhes forem confiados pela empresa;

g) Quando colocados em funções de direção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respetiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

h) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhes sejam solicitados;

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Exercício da atividade sindical

Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e inter-sindicais, nos termos da lei.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Quotização sindical**

A empresa obriga-se a deduzir nas retribuições e a enviar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Princípio da não discriminação**

A atribuição, pelas empresas, de quaisquer prestações remuneratórias aos trabalhadores, não poderá ser condicionada por qualquer uma das seguintes situações aos mesmos respeitantes:

- a) Exercício da atividade sindical;
- b) Exercício de direitos decorrentes do regime da maternidade e da paternidade;
- c) Exercício de direitos reconhecidos aos trabalhadores estudantes;
- d) Exercício de funções públicas ou autárquicas;
- e) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Trabalhadores estrangeiros**

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros, será observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses, que nas empresas tenham categoria e funções idênticas.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Encerramento definitivo do estabelecimento**

1- Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento, por motivos de interesse da empresa, os trabalhadores abrangidos serão integrados, sempre que possível, noutra estabelecimento da mesma ou noutra empresa outorgante.

2- Se o trabalhador for integrado noutra empresa outorgante, esta proporcionará-lhe a formação profissional.

**CAPÍTULO IV**

**Prestação de trabalho**

**SECÇÃO I**

**Modo da prestação de trabalho**

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Competência das empresas**

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, compete às empresas fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial**

1- Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no número 2 da presente cláusula.

2- Os trabalhadores poderão prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade ou quando haja acordo com a empresa.

3- O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deverá constar de documento escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Contrato de trabalho a termo**

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo nas condições estabelecidas na lei.

**SECÇÃO II**

**Tempo da prestação de trabalho**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Períodos de funcionamento**

Dentro dos condicionamentos estabelecidos pelas normas legais, compete à empresa a fixação dos períodos de funcionamento dos serviços.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Períodos normais de trabalho**

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de 7 e 35 horas, respetivamente.

2- O período normal de trabalho pode ser definido pelas empresas em termos médios, por um período de referência de 2 meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de 45 horas por semana e de 9 horas por dia.

3- Há tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excecional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Registo**

1- As empresas devem manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2- A duração do trabalho é apurada por um sistema de controlo de horários que permita a consulta dos trabalhadores e disponibilize a contabilização das horas de trabalho prestadas.

3- O disposto nos números anteriores não dispensa a auto-

rização e registo relativos ao trabalho suplementar.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**Horários de trabalho**

1- Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, as empresas podem estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho normal;
- b) Horário de trabalho flexível;
- c) Horário de trabalho diferenciado;
- d) Horário de trabalho por turnos.

2- O estabelecimento do horário de trabalho fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Horário de trabalho normal**

O horário de trabalho normal é o estabelecido pela empresa entre as 8h00 e as 20h00, repartido entre dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Horários de trabalho flexíveis**

O horário de trabalho flexível é aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diário são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

**Horários de trabalho diferenciados**

1- O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efetiva num único período ou em dois ou mais períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas.

2- A empresa pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Trabalho por turnos**

1- O horário de trabalho por turnos é aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, de acordo com uma escala pré-estabelecida.

2- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos de trabalho fixados na cláusula 24.<sup>a</sup>

3- A empresa pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

**Intervalos de descanso**

1- Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a 2 horas e 30 minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

2- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho nos períodos de intervalo estabelecidos neste acordo, retomarão o serviço com igual atraso.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Isenção de horário de trabalho**

1- O regime de isenção de horário é o que se encontra legalmente estabelecido.

2- Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores integrados nas categorias de direção, de chefia e técnicas e, bem assim, de secretário e motorista, todas previstas no anexo II.

3- No acordo a estabelecer entre a empresa e o trabalhador deve constar, nomeadamente, a modalidade de isenção, a retribuição adicional e os prazos de denúncia.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

**Trabalho noturno**

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2- Não são obrigados a prestar trabalho noturno os trabalhadores que, por norma legal aplicável, a tal sejam dispensados e ainda os que apresentem motivos atendíveis, aceites pela empresa.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pela empresa, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou, ainda, quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando evocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório quando o somatório dos períodos de

trabalho perfizer um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário, a gozar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição

5- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empresa.

6- O limite máximo de horas de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, fica sujeito ao limite de 200 horas anuais por trabalhador.

### SECÇÃO III

#### Mobilidade

##### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### Mobilidade geográfica

1- Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local.

2- Salvo estipulação em contrário, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

4- Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa da empresa, esta acordará com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência. Na falta de acordo aplica-se o disposto na lei.

5- Para os efeitos do disposto no número 2, consideram-se fatores de ponderação para determinação da existência de prejuízo sério, designadamente as seguintes situações:

a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;

b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;

c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efetuar a transferência;

d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos.

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>

###### Cedência ocasional de trabalhadores

1- A empresa pode ceder temporariamente trabalhadores do seu quadro efetivo a outras entidades em que tal se justificar, designadamente por razões de natureza legal, financeira, económica, comercial ou social, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respetivas condições.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respetivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7- O trabalhador pode retirar o seu acordo à cedência, desde que o comunique por escrito às empresas cedente e cessionária com uma antecedência mínima de 90 dias.

8- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

##### SECÇÃO I

#### Retribuição

##### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### Definição de retribuição

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

##### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### Tempo, local e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês.

2- A empresa poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior.

3- No ato de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento discriminativo dos abonos

e descontos efetuados conforme exigido pela lei.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Cálculo da retribuição horária e diária**

1- A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) / (52 \times n)$$

sendo Rm o valor da retribuição mensal efetiva e n o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efetiva.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Tabela salarial**

1- A tabela salarial é a que consta do anexo IV.

2- Sempre que a tabela salarial for atualizada, os trabalhadores terão direito a um aumento da sua retribuição em valor igual ao aumento ilíquido atribuído ao nível em que estão integrados.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor fixado no anexo V, por cada 5 anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão na empresa.

2- O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a 8 diuturnidades.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

4- Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Anuidades**

Aplicável a partir de 1 de Janeiro de 2017.

1- Os trabalhadores têm direito a beneficiar, decorrido um ano completo após a sua admissão na empresa, bem como decorrido um ano completo após o vencimento de cada diuturnidade prevista na cláusula 41.<sup>a</sup>, de uma prestação mensal correspondente à aplicação das seguintes percentagens sobre o valor estabelecido para a diuturnidade:

- 17 % após um ano
- 30 % após dois anos
- 45 % após três anos
- 65 % após quatro anos

2- As anuidades referidas no número anterior são apenas devidas até ao vencimento da oitava diuturnidade.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Retribuição durante as férias e subsídio de férias**

1- A retribuição correspondente ao período de férias é igual à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da maior retribuição mensal auferida durante o ano a que respeitam as férias.

3- O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber um subsídio de Natal de valor correspondente a um mês da maior retribuição mensal auferida no respetivo ano e que será pago com a retribuição de novembro.

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

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho, por qualquer motivo, incluindo por morte;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho noturno**

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, ainda que o trabalhador tenha sido especialmente contratado para trabalhar em período noturno.

SECÇÃO II

**Outras prestações de natureza pecuniária**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Subsídio de almoço**

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de almoço no valor fixado no anexo V, que será pago mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

3- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

4- As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do sindicato, devidamente comprovadas por este, e que não impliquem perda de retribuição, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Falhas de caixa**

1- Relativamente aos trabalhadores que se encontrem no exercício de funções que envolvam operações de movimento de numerário, a empresa assume as falhas ou diferenças que não resultem de comportamento doloso ou negligência grave do trabalhador.

2- Para os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo estejam a receber abono para falhas este será integrado no seu vencimento.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, bem como o trabalho prestado em dias de descanso semanal e em dias feriados, confere direito à retribuição prevista na lei.

2- Sempre que o trabalho suplementar previsto no número anterior se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um outro subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 46.<sup>a</sup>

3- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, tem direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup> e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, tem direito a um outro subsídio de refeição de igual montante ao definido na cláusula 46.<sup>a</sup>

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Deslocações ao serviço da empresa**

1- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2- As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

- a) Será pago pela empresa o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.<sup>a</sup> classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: 0,30 x preço da gasolina sem chumbo 98.
- e) Só poderão ser efetuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a empresa.

3- As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo, podendo a empresa determinar a categoria da unidade hoteleira a utilizar ou o valor máximo a pagar por diária.

4- As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com os valores legalmente estabelecidos.

5- A empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão, mediante apresentação dos respetivos recibos.

6- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

7- A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

8- Sempre que a deslocação referida no número 1 ocorra no Continente ou inter-ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no número 5 desta cláusula.

9- Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador terá direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

10- Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas diferente do previsto nos números anteriores.

11- Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respetivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no valor fixado no anexo V.

12- Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 71.<sup>a</sup>, não sendo, conseqüentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Subsídio de apoio ao nascimento**

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo V.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa o subsídio será pago apenas ao que solicitar o subsídio infantil.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Subsídio infantil**

1- É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor fixado no anexo V.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até agosto do ano em que perfizer 6 anos.

3- O subsídio referido no número 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Subsídio de estudo**

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo V.

2- Os subsídios previstos nesta cláusula não são acumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal, feriados e férias

###### Cláusula 53.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

1- Salvo o disposto no número seguinte, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- Nos serviços que funcionem, ininterruptamente ou não, aos sábados, domingos e feriados e independentemente do tipo do horário adotado, os dias de descanso semanal deverão coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo.

3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, ou a acrescer às férias mediante acordo com a empresa.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empresa.

###### Cláusula 54.<sup>a</sup>

###### Feriados

1- Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, corpo de deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1 de dezembro, 8 de dezembro e 25 de dezembro.

2- Além dos feriados obrigatórios serão observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

###### Cláusula 55.<sup>a</sup>

###### Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

###### Cláusula 56.<sup>a</sup>

###### Duração do período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, 25 dias úteis de férias remuneradas, período este que prejudica o acréscimo de dias previsto no Código do Trabalho em função da assiduidade.

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

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período

de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

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

6- Sem prejuízo do período de férias previsto no número 1, os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

a) Dois dias, quando perfizerem 54 anos de idade e 34 anos de serviço;

b) Três dias, quando perfizerem 55 anos de idade e 35 anos de serviço.

7- Os dias de licença previstos no número anterior têm de ser gozados no ano em que se vencem, ou, em caso de manifesta impossibilidade, até 31 de março do ano subsequente, não podendo, em qualquer caso, ser substituídos por remuneração, nem pagos em caso de cessação do contrato.

###### Cláusula 57.<sup>a</sup>

###### Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador. Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação do período de férias, o qual, neste caso, deverá ser fixado entre 1 de maio e 31 de outubro.

2- As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador.

3- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

4- Na marcação dos períodos de férias será, na medida do possível, assegurado o gozo simultâneo de férias pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço das empresas subscritoras deste acordo.

5- A empresa elaborará e divulgará em cada instalação, até 15 de abril, o mapa geral de férias referente a cada ano.

###### Cláusula 58.<sup>a</sup>

###### Alteração da marcação do período de férias

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

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

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a empresa exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

4- Nas situações previstas nos números anteriores, a marcação do novo período de férias será efetuada nos termos da cláusula 57.<sup>a</sup>

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição**

1- No ano da suspensão do contrato ou do início da licença sem retribuição, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento ou da licença, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no número 2 da cláusula 56.<sup>a</sup>

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

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Férias no ano da cessação do contrato**

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, incluindo a morte do trabalhador, a empresa pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

SECÇÃO II

**Faltas**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Faltas**

1- Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3- A soma das ausências a que se refere o número anterior abrange apenas as ausências ocorridas no respetivo ano civil.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Nos termos da lei, são consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;

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

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

legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau da linha reta (pais, filhos, pais e filhos adotivos, padrastos e madrastras, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

5- São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova das faltas**

1- Além das normas legais aplicáveis, a comunicação e a prova das faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível;

c) A prova dos factos invocados para justificação das faltas deve ser feita no prazo máximo de 5 dias úteis a contar da verificação dos mesmos, salvo caso de força maior ou se tal prova for dispensada pela empresa.

2- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a empresa decidir o contrário.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Consequência das faltas justificadas**

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo nos casos expressamente previs-

tos na lei.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as faltas autorizadas pela empresa poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Complemento do subsídio de doença e verificação das respetivas faltas**

1- Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa complementarará o subsídio pago pela Segurança Social até perfazer a remuneração mensal líquida dos trabalhadores, durante o período de 90 dias seguidos ou 120 interpolados, em cada ano civil, e até à percentagem máxima de 35 % sobre a respetiva remuneração mensal ilíquida.

2- O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela Segurança Social como dando direito ao subsídio.

3- A empresa pode, em qualquer momento, proceder à verificação das situações de doença.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Consequência das faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- As faltas injustificadas podem determinar, nos termos da lei, a instauração de processo disciplinar.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas no direito a férias**

1- As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias, ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III

**Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Impedimentos prolongados**

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

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

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

5- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por tempo determinado.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa e o trabalhador beneficiário da mesma mantém o direito à categoria.

3- Durante o mesmo período mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

4- A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

CAPÍTULO VII

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

As empresas devem organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, nos termos legalmente estabelecidos.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da respetiva legislação.

2- Em caso de incapacidade temporária absoluta ou de incapacidade temporária parcial que impeça a prestação de trabalho, a empresa complementarará o subsídio pago pela seguradora até perfazer a remuneração mensal líquida dos trabalhadores.

3- Em caso de incapacidade temporária parcial que não impeça a prestação de trabalho, a empresa deverá atribuir ao trabalhador serviços compatíveis com o seu estado, pagando-lhe a retribuição por inteiro.

4- Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma

pensão anual e vitalícia igual a 80 % da retribuição efetiva, acrescida de 10 % por cada familiar a cargo, como tal definido na lei, até ao limite de 100 % da mesma retribuição e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

5- Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia compreendida entre 50 % e 70 % da retribuição efetiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

6- Em caso de incapacidade permanente parcial igual ou superior a 30 %, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente, quando a incapacidade permanente parcial for igual ou superior a 70 %.

7- Em caso de incapacidade permanente parcial inferior a 30 %, o trabalhador tem direito ao capital de remição de uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

8- Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a empresa deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

9- É garantida uma indemnização no valor fixado no anexo V, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

## CAPÍTULO VIII

### Formação

#### SECÇÃO I

##### Formação profissional

###### Cláusula 72.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

1- Sem prejuízo do disposto na lei, as empresas devem fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objetivo de melhorar os níveis de produtividade dos seus trabalhadores e de assegurar o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos mesmos, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas e para permitir reconversões, quando necessárias, e adaptações às novas tecnologias.

2- Constitui dever dos trabalhadores frequentar as ações de formação que lhes sejam determinadas pela empresa, devendo estas ocorrer, preferencialmente, durante o horário laboral

3- A realização das ações de formação preencherá, em média, 35 horas anuais por trabalhador.

4- A frequência de cursos de formação ou de reciclagem, promovidos pela empresa, não pode prejudicar o trabalhador na sua retribuição e regalias.

5- Sempre que os cursos sejam ministrados fora do local habitual de trabalho, ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, são estabelecidas, caso a caso, as condições de deslocação e de pagamento das horas que excedam aqueles limites. Na falta dessa definição, aplicar-se-ão as normas sobre deslocações em serviço e as horas são pagas como se de trabalho normal se tratasse.

#### SECÇÃO II

##### Trabalhador-estudante

###### Cláusula 73.<sup>a</sup>

###### Trabalhador-estudante

1- As empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais referentes ao trabalhador-estudante.

2- Os trabalhadores estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

3- Os horários previstos no número anterior não podem iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 20h00.

4- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

5- Havendo acordo entre o trabalhador e a empresa, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores estudantes e o normal funcionamento dos serviços, pode aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

6- O trabalhador estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

7- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

###### Cláusula 74.<sup>a</sup>

###### Subsídio a trabalhador-estudante

1- As empresas concedem aos trabalhadores estudantes um subsídio de estudo no valor fixado no anexo V, desde que a frequência do curso seja considerada pela empresa como de interesse para o serviço, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, inclusive, ou equivalente.

2- O subsídio de estudo é devido de setembro de cada ano

a agosto do ano seguinte, inclusive, desde que o trabalhador reúna as condições legais para beneficiar do estatuto de trabalhador estudante.

## CAPÍTULO IX

### Regime disciplinar

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- As empresas têm poder disciplinar sobre os seus trabalhadores, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2- As empresas exercem o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Infração e procedimento disciplinar

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pela lei e por este acordo.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a o conselho de administração da empresa ou o superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- O procedimento disciplinar para aplicação da sanção de despedimento rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, salvo quanto aos prazos para apresentação da defesa, para a emissão do parecer da comissão de trabalhadores e para a prolação da decisão disciplinar, a que se aplica o regime constante deste acordo.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infração disciplinar são as seguintes:

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

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

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, trinta dias e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

A empresa manterá devidamente atualizado o registo de sanções disciplinares, nos termos da lei.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2- Iniciado o procedimento disciplinar, a empresa pode também suspender o trabalhador antes da entrega da nota de culpa, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

3- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais de trabalho e praticar as atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar.

2- São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) A acusação deve ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou de regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de receção ou entregue diretamente;

b) Na comunicação que acompanha a nota de culpa, ou nesta, deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

c) O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Se o trabalhador tiver constituído advogado poderá este requerer a confiança do processo para exame no seu escritório;

d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao limite de dez, no total, e de três por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da responsabilidade do trabalhador a apresentação das mesmas no local e nas datas indicadas pelo instrutor do processo;

e) O arguido tem direito a assistir aos atos de instrução do processo disciplinar;

f) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo

ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3- Finda a instrução a comissão de trabalhadores tem o prazo de 15 dias úteis para juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

4- Decorrido o prazo referido no número anterior a empresa dispõe de 60 dias úteis para proferir a decisão final, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

5- O processo disciplinar só pode ser declarado nulo nos casos previstos na lei.

6- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

7- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa e na decisão do processo, referidos nas alíneas *a)* e *f)* do número 2.

## CAPÍTULO X

### Maternidade e paternidade

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- As empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais referentes à proteção da maternidade e paternidade.

2- As empresas promoverão, pela forma que considerem mais adequada, nomeadamente por afixação nos locais de trabalho, informações sobre os direitos conferidos pela legislação referida no número anterior.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Princípio da maior favorabilidade

O regime contido neste acordo é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores da empresa do que o resultante de instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, de disposições legais supletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

## ANEXO I

### Identificação das empresas outorgantes e respectiva actividade

Empresa	Actividade	CAE
Caixa Leasing e Factoring - Instituição Financeira de Crédito, SA	Atividades das instituições financeiras de crédito	64921
FUNDGER - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, SA	Atividades de gestão de fundos	66300
CAIXAGEST - Técnicas de Gestão de Fundos, SA	Atividades de gestão de fundos	66300
CGD Pensões - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA	Atividades de gestão de fundos	66300
Caixa Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA	Capital de risco	6499
CAIXANET - Telemática e Comunicações, SA	Atividades de consultoria em informática	62020
Caixa Imobiliário, SA	Compra e venda de bens imobiliários	68100
IMOCAIXA - Gestão Imobiliária, SA	Atividades de avaliação imobiliária	68313

## ANEXO II

**Categorias profissionais**

Grupos funcionais	Categorias	Níveis mínimos
A - Direção	Diretor Diretor adjunto Subdiretor	12 11 10
B - Chefia e técnicas	Técnico grau I Coordenador de zona Chefe de departamento Técnico grau II Chefe de serviço Técnico grau III Chefe de secção Técnico grau V	10 9 9 8 8 7 7 6
C - Apoio administrativo e operacional	Secretário Administrativo	5 3
D - Auxiliares	Telefonista/rececionista Motorista/contínuo	1 1

## ANEXO III

**Descrição de funções****Grupo A - Funções de direção**

Diretor  
Diretor adjunto  
Subdiretor

É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objetivos da empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das atividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar a nível superior.

Poderá reportar diretamente à administração.

Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

**Grupo B - Funções de chefia e técnicas**

Coordenador de zona

Assegura a coordenação do negócio de uma área geográfica, nas vertentes comercial e administrativa, de acordo com as orientações e políticas superiormente definidas.

Chefe de departamento  
Chefe de serviço  
Chefe de secção

Organiza e coordena as atividades de um departamento, serviço ou secção, de acordo com as orientações e políticas superiormente definidas.

Técnico grau I

Desempenha funções de consultor dos órgãos de gestão, elaborando pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou comercial que constituem suporte para as decisões ou para a conceção, preparação e controlo das estratégias e objetivos da empresa. Exerce as suas funções com completa

autonomia técnica podendo reportar à administração. Pode coordenar trabalhadores de grau igual ou inferior.

Poderá representar a empresa em reuniões ou atos de natureza técnica.

Técnico grau II

Elabora estudos e pareceres de natureza técnica, informática e/ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. Exerce funções com autonomia técnica, sendo diretamente responsável perante a respetiva chefia. O seu trabalho poderá ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode coordenar técnicos ou outros trabalhadores de nível igual ou inferior.

Poderá representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Técnico grau III

Dentro da sua área de especialidade e de acordo com orientações e diretrizes superiores, elabora estudos e pareceres de natureza técnica, informática e/ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. Desempenha as suas funções com autonomia, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. Não tem funções de coordenação ou supervisão de outros trabalhadores, embora o possa fazer esporadicamente.

Poderá representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Técnico grau IV

Dentro da sua área de especialidade, executa ou colabora na elaboração de estudos e pareceres de natureza técnica, informática e/ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade sob orientação e controlo do superior hierárquico ou de técnico de grau superior.

Eventualmente poderá representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

**Grupo C - Funções de apoio administrativo e operacional****Secretário**

Exerce funções de confiança junto da administração da empresa ou de uma direção. Entre outras tarefas, estabelece contactos recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, redige atas das reuniões de trabalho, assegura o arquivo de documentos e ficheiros recebidos e processados, diligência a preparação das salas para as assembleias e/ou reuniões, faz e recebe telefonemas e distribui a correspondência.

**Administrativo**

Executa atividades de carácter administrativo, operativo ou comercial da área onde está inserido, de acordo com as orientações do seu superior hierárquico, com a autonomia inerente aos seus conhecimentos e experiência profissional.

Pode supervisionar o trabalho de trabalhadores de categoria igual ou inferior.

**Grupo D - Funções auxiliares****Telefonista/rececionista**

Recebe os visitantes e dá explicações diversas, prestando assistência na receção e encaminhamento para outros serviços. Presta serviço de atendimento telefónico, eventualmente numa central telefónica, encaminhando para os telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

**Motorista/contínuo**

Executa tarefas de auxílio e apoio administrativo, internamente e no exterior e efetua serviço de condução quando necessário. Zela pela conservação das viaturas de serviço e aciona junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

## ANEXO IV

**Tabela salarial**

Níveis	Valor
13	3 136,50
12	2 729,50
11	2 381,50
10	2 035,50
9	1 692,00
8	1 459,00
7	1 228,50
6	1 055,00
5	941,00
4	824,00
3	710,00
2	652,50
1	595,00

## ANEXO V

**Cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	Designação	Valor
41.ª número 1	Diuturnidades	50,30
42.ª	Anuidades	8,60
	1.ª anuidade	15,10
	2.ª anuidade	22,70
	3.ª anuidade	32,70
46.ª número 1	Subsídio de almoço	11,10
49.ª número 11	Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço	148 222,10
50.ª	Subsídio de apoio ao nascimento	750,00
51.ª número 1	Subsídio infantil	56,00
52.ª número 1	Subsídio de estudo (trimestral)	
	Anos de escolaridade:	30,00
	1.º ao 4.º ano	42,80
	5.º e 6.º ano	52,40
	7.º ao 9.º ano	64,20
10.º ao 12.º ano	76,40	
	Superior ao 12.º ano ou ensino superior	
71.ª número 9	Indemnização por morte em acidente de trabalho	148 222,10
74.ª número 1	Subsídio a trabalhador estudante	20,60

Lisboa, 29 de julho de 2016.

Pelas empresas:

Caixa Leasing e Factoring - Instituição Financeira de Crédito, SA:

*Fernando António Salsinha Amador*, mandatário.

FUNDGER - Sociedade Gestora de Fundos Investimento Imobiliário, SA:

*Rui Miguel Guerreiro Moura*, mandatário.

CAIXAGEST - Técnicas de Gestão de Fundos, SA:

*Rui Miguel Guerreiro Moura*, mandatário.

CGD Pensões - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA:

*Rui Miguel Guerreiro Moura*, mandatário.

Caixa Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA:

*Maria Teresa Vilar Nunes Soares da Cunha Moraes Sarmento*, mandatária.

CAIXANET - Telemática e Comunicações, SA:

*Rui Miguel Guerreiro Moura*, mandatário.

Caixa Imobiliário, SA:

(Aderiu ao ACT agora revisto por acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2011).

*Maria Teresa Pires dos Santos Valente*, mandatária.

IMOCAIXA - Gestão Imobiliária, SA:

*Maria Teresa Pires dos Santos Valente*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC:

*João Artur Fernandes Lopes*, presidente da direção.

*Manuel Alexandre Renda Pico Espadinha*, vogal da direção.

Depositado em 5 de agosto de 2016, a fl. 198 do livro n.º 11, com o n.º 125/2016, 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 o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras**

## CAPÍTULO I

### Âmbito, área, vigência e revisão

#### Cláusula 1.ª

##### (Âmbito)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O SUCH exerce a sua atividade nas áreas de apoio geral e complementar à prestação de cuidados de saúde, designadamente:

a) Engenharia, englobando a manutenção de equipamentos, segurança e controlo técnico, gestão de energia e projetos e obras;

b) Gestão do ambiente hospitalar, incluindo tratamento de roupa e de resíduos e reprocessamento de dispositivos médicos;

c) Gestão alimentar, através de atividades de alimentação partilhada;

d) Gestão de serviços de transporte e parques de estacionamento.

3- O número de trabalhadores abrangidos por esta convenção estima-se em cerca de três mil e trezentos, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo II.

#### Cláusula 2.ª

##### (Área)

A presente AE aplica-se ao território nacional.

#### Cláusula 3.ª

##### (Vigência e revisão)

1- O presente AE entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Porém, a tabela salarial e cláusulas pecuniárias entram em vigor no dia 1 de junho de 2016.

3- Sem prejuízo do previsto no número anterior, as revisões e consequentes alterações da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária deste AE serão revistas anualmente e terão efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

4- O período de vigência do presente AE é de 24 meses, renovando-se sucessivamente por períodos iguais até as partes o substituírem por outro.

5- Este AE poderá ser denunciado por qualquer das partes decorridos vinte meses sobre a data prevista no número dois desta cláusula.

6- A denúncia será remetida à contraparte e será acompanhada obrigatoriamente da proposta de revisão.

7- A contraparte enviará obrigatoriamente uma contraproposta à parte denunciante até trinta dias após a receção da proposta.

8- A parte denunciante poderá dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

9- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

10- Presume-se, sem possibilidades de prova em contrário, que a parte que não apresente contraproposta aceita o proposto.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério da tutela.

12- Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou modificações de mais de 10 cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e categorias profissionais, será republicado o novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

13- São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste AE e da lei ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

## CAPÍTULO II

### Disposições gerais

#### SECÇÃO I

##### Direitos de personalidade

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### (Liberdade de expressão e de opinião)

É reconhecida, no âmbito do SUCH, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam o SUCH e do normal funcionamento deste.

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### (Integridade física e moral)

O SUCH, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador, gozam do direito à respetiva integridade física e moral.

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### (Reserva da intimidade da vida privada)

1- O SUCH e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2- O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

###### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### (Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação)

1- O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio eletrónico.

2- O disposto no número anterior não prejudica o poder do SUCH de estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio eletrónico.

## SECÇÃO II

### Igualdade não discriminação

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho)

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente o que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho.

2- Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

## SECÇÃO III

### Proibição de assédio

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Coação/assédio)

1- Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- Se a violação do número 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis do SUCH, que agirão disciplinarmente, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

## SECÇÃO IV

### Parentalidade

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Parentalidade)

Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e antiguidade previstos na lei, os direitos conferidos ao pai e à mãe no tocante à parentalidade caracterizam-se nos termos dispostos nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Licença em situação de risco clínico durante a gravidez)

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o SUCH não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo

período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o SUCH e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Licença por interrupção da gravidez)

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o SUCH e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Modalidades de licença parental)

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Licença parental inicial)

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 do artigo seguinte.

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

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

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

7- Na falta da declaração referida supra a licença é gozada pela mãe.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Períodos de licença parental exclusiva da mãe)

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro)

1- O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida na cláusula 14.<sup>a</sup>, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 14.<sup>a</sup> caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o SUCH, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Licença parental exclusiva do pai)

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

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Licença por adoção)

Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a

adotante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da cláusula 14.<sup>a</sup>

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**(Dispensa para avaliação para a adoção)**

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao SUCH.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**(Dispensa para consulta pré-natal)**

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o SUCH pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**(Dispensa para amamentação ou aleitação)**

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o SUCH.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**(Falta para assistência a filho)**

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5- Para efeitos de justificação da falta, o SUCH pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6- No caso referido no número 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 ou 2 reduzido em conformidade.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**(Falta para assistência a neto)**

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o SUCH com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**(Licença parental complementar)**

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;

b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses;

d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Licença para assistência a filho)**

1- Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Especiais condições de trabalho)**

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar com flexibilidade de horário, se para o SUCH daí não resultarem prejuízos e com prévia comunicação ao SUCH.

2- A trabalhadora grávida bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho menor de 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

3- A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte nos seguintes casos:

- a) nos 112 dias anteriores e posteriores ao parto;
- b) durante todo o período em que durar a amamentação.

4- O trabalhador que tenha filhos até que completem 11 anos, a fixação de horário seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respetiva secção não ficar inviabilizada com tal horário.

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

6- Nas atividades suscetíveis de apresentar riscos específicos, dever-se-á proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, devendo os resultados da avaliação ser fornecidos por escrito à trabalhadora.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Efeitos das licenças, dispensas e faltas)**

1- O gozo da licença de maternidade e paternidade não prejudica o aumento de dias de férias.

2- As dispensas para consultas, amamentação e aleitação são consideradas como tempo de serviço efetivo.

3- Todas as outras licenças ou dispensas mencionadas nas cláusulas supra não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Proteção no despedimento)**

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, carecendo sempre de parecer prévio da entidade competente em matéria de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O pai tem direito, durante o gozo da licença por paternidade, à mesma proteção no despedimento que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

SECÇÃO V

**Trabalhador - estudante**

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Trabalhador - estudante)**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são reconhecidos os direitos de trabalhador-estudante previstos na lei.

SECÇÃO VI

**Regulamentação interna**

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Regulamentação interna)**

1- Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, nomeadamente o presente AE, compete ao SUCH fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- O SUCH pode elaborar regulamentos internos de empresa sobre organização e disciplina do trabalho.

3- Na elaboração dos regulamentos internos do SUCH é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

4- O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede do SUCH e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

SECÇÃO VII

**Informação sobre aspetos relevantes na prestação de trabalho**

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Dever de informação)**

1- SUCH deve informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2- O trabalhador deve informar o SUCH sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

3- O SUCH deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as

seguintes informações:

a) A respetiva identificação, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;

b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;

c) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;

d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) A duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo;

f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo SUCH e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

k) O presente acordo de empresa;

l) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.

4- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f) a i) do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, deste AE ou de regulamento interno de empresa.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Meios de informação)

1- A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos do SUCH.

2- Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas a) a d), h) e i) do número 3 do artigo anterior.

3- O dever previsto no número 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho.

4- Os documentos referidos nos números 1 e 2 devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato ou, se este cessar antes deste prazo, até ao respetivo termo.

### SECÇÃO VIII

#### Admissão

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

1- Compete ao SUCH contratar os trabalhadores, dentro

dos limites do presente AE e da lei.

2- O SUCH pode pedir aos candidatos à admissão, nos termos do número anterior, elementos idóneos de comprovação dos respetivos requisitos.

3- O ingresso nas categorias profissionais previstas no anexo II deste AE far-se-á com observância dos seguintes princípios gerais:

a) Preferência em igualdade de circunstâncias, dos candidatos apurados em recrutamento interno;

b) Recurso, como regra, ao processo de recrutamento externo.

c) O processo de recrutamento e seleção de pessoal será conforme procedimento interno.

d) A idade mínima de admissão é de 18 anos.

### SECÇÃO IX

#### Período experimental

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1- Nos contratos sem termo a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2- Durante o período da experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3- O período de experiência é de:

a) 75 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 165 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 225 dias para o pessoal de quadros de direção e quadros superiores.

4- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo a termo certo inferior a 6 meses.

5- Para a contagem do período de experiência, serão contados os dias seguidos ou interpolados em que haja prestação efetiva de trabalho.

### SECÇÃO X

#### Título profissional

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Título profissional)

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional não poderá nenhum trabalhador exercer a sua atividade sem estar munido desse título.

## SECÇÃO XI

### Antiguidade

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Antiguidade)

Para todos os efeitos previstos neste AE, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data de admissão no SUCH, sem prejuízo do disposto na cláusula relativa à transmissão de estabelecimento.

## SECÇÃO XII

### Atividade do trabalhador

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Mobilidade funcional)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- O SUCH pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá correr mediante o seu acordo.

## SECÇÃO XIII

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Deveres do SUCH)

São, especialmente, obrigações do SUCH:

a) Cumprir rigorosamente, as disposições desta convenção e as normas que a regem;

b) Passar declarações aos trabalhadores ao serviço, onde constem a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências do conhecimento do SUCH, quando por aqueles solicitadas, com pedido devidamente justificado e respeitando à sua posição no SUCH;

c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais;

d) Garantir ao trabalhador todas as facilidades para o desempenho dos cargos e funções sindicais, ou de represen-

tação, nomeadamente aos que tenham funções em associações sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência ou outras comissões, instituídas por lei ou pelo presente AE;

e) Colocar um placard em local acessível no estabelecimento, para afixação de informações e documentos sindicais;

f) Facultar uma sala para reuniões de trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e essencial;

g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho nos termos da legislação em vigor;

h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite por escrito, do respetivo processo individual;

i) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou princípios deontológicos, salvo o disposto neste AE;

j) Promover e dinamizar por todos os meios possíveis a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança, higiene e saúde no trabalho;

k) Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

l) Reconhecer os direitos do trabalhador - estudante previsto neste AE e na lei.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São obrigações do trabalhador:

a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;

b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;

c) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria de produtividade e da qualidade de serviço;

d) Obedecer às ordens e diretrizes do SUCH e superiores hierárquicos, proferidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção, definidos neste AE e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;

f) Guardar segredo profissional;

g) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico, de indumentária e de higienização, os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha;

h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, daqueles que lhe forem confiados pelo SUCH, e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;

i) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;

j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento

onde exerce o trabalho;

k) Não conceder créditos sem que tenha sido especialmente autorizado;

l) 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.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Garantias do trabalhador)

1- É proibido ao SUCH:

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

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

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo acordo individual e escrito do trabalhador e aprovação do organismo estatal competente;

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

e) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.<sup>a</sup> deste AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local ou posto de trabalho ou zona de atividade sem acordo deste, salvo nos casos previstos neste AE;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

h) A prática de lock-out;

i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo SUCH ou por pessoa por este indicada.

2- A atuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta convenção.

## SECÇÃO XIV

### Quadros e acessos

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Organização do quadro de pessoal)

1- A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência do SUCH sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas deste AE.

2- Na organização do quadro de pessoal, consideram-se as seguintes unidades de prestação:

a) Gestão e tratamento de roupa hospitalar;

b) Gestão e tratamento de resíduos hospitalares;

c) Gestão e reprocessamento de dispositivos médicos;

d) Unidades de limpeza;

e) Manutenção de instalações e equipamentos hospitalares;

f) Projetos e obras;

g) Segurança e controle técnico;

h) Energia;

i) Nutrição;

j) Apoio e suporte.

3- A classificação dos trabalhadores para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração terá de corresponder às funções efetivamente exercidas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Promoção e acesso - Conceito)

Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a nível salarial ou categoria profissional superior à sua, ou a qualquer outra categoria profissional a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Acesso - Normas gerais e específicas)

1- Havendo mais de um candidato no SUCH a preferência será sucessivamente determinada pelo mérito.

2- O mérito é avaliado pelo sistema institucionalizado do desempenho profissional.

3- O sistema de avaliação de desempenho é organizado e estruturado e as suas regras técnicas são divulgadas nos termos adequados e afixadas nos locais habituais para que das mesmas tomem conhecimento todos os trabalhadores.

4- Na alteração do sistema de avaliação são ouvidos os representantes dos trabalhadores.

5- O sistema de avaliação é revisto ou reavaliado, no mínimo, de 5 em 5 anos.

6- Se o sistema de avaliação for suspenso ou não operar, nenhum trabalhador pode ficar prejudicado na progressão da carreira.

## SECÇÃO XV

### Enquadramento profissional

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

1- Todos os trabalhadores do SUCH abrangidos pelo presente AE deverão ser enquadrados numa categoria profissional, nos termos do anexo II deste AE.

2- Compete às partes outorgantes do presente AE a criação de novas categorias profissionais durante a sua vigência, de acordo com as necessidades do SUCH.

3- As categorias criadas nos termos do número anterior consideram-se para todos os efeitos integrantes deste AE após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Baixa de categoria)

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado, ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes do SUCH, ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite, seja comunicada ao sindicato, caso seja filiado e seja autorizada pelo organismo estatal competente.

## CAPÍTULO III

### Da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Local de trabalho

###### Cláusula 46.<sup>a</sup>

###### (Noção de local de trabalho)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

2- Entende-se por local de trabalho, as instalações onde o trabalhador presta serviço.

3- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

4- Considera-se deslocação em serviço a realização de trabalho fora do domicílio profissional por período de tempo limitado precisamente definido e não duradouro.

###### Cláusula 47.<sup>a</sup>

###### (Transferência de local de trabalho por iniciativa do SUCH)

1- A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito.

2- Não havendo acordo escrito, os trabalhadores poderão ser transferidos para qualquer estabelecimento do SUCH, desde que situado a uma distância de 35 km, contados a partir do local de residência do trabalhador; se existir motivo grave devida e previamente justificado pelo SUCH.

3- Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador exclusivamente os seguintes:

a) Existência de litígio entre a concedente e a concessionária sobre a permanência do trabalhador na cantina, por facto imputável a este, e desde que a concedente imponha a transferência do trabalhador;

b) Manifesta falta de compatibilidade nas relações de trabalho entre os colegas;

c) Nos casos de tomada de concessão, se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão;

d) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória, nos serviços que a concessionária presta, nomeadamente a redução de refeições, por motivos alheios à mesma;

e) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço.

4- Ao SUCH fica, em todos os casos de transferência, a obrigação de custear as despesas de transportes ou outros gastos que diretamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

###### Cláusula 48.<sup>a</sup>

###### (Transferência de local de trabalho por iniciativa do trabalhador)

Para além das situações previstas na lei, a transferência de local de trabalho pode ocorrer por iniciativa do trabalha-

dor sempre que:

a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse do SUCH;

b) Seja solicitada a permuta pelos trabalhadores interessados, e desde que não haja prejuízo para o SUCH e se verifique a concordância dos respetivos superiores hierárquicos.

###### Cláusula 49.<sup>a</sup>

###### (Procedimento em caso de transferência de local de trabalho por iniciativa do SUCH)

1- O SUCH deve comunicar a transferência ao trabalhador com 8 ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, se esta assumir carácter temporário.

3- Todos os pedidos e respostas no âmbito da matéria de transferência de local de trabalho deve assumir a forma escrita.

#### SECÇÃO II

##### Duração e organização do tempo de trabalho

###### Cláusula 50.<sup>a</sup>

###### (Definição e alteração do horário de trabalho)

1- Compete ao SUCH determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei e deste AE.

2- Na elaboração do horário de trabalho, o SUCH deve:

a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional, de acordo com o previsto na lei.

3- Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente em contrato de trabalho.

4- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

5- Todas as alterações de organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos delegados sindicais e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho.

6- O SUCH só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;

b) Quando haja acordo escrito entre ambas as partes;

c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho da secção, ou por necessidades decorrente da lei ou cumprimento do caderno de encargos do associado, de-

vidamente fundamentados o imponham; neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

7- Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo do SUCH, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas)

1- Em todos os locais de trabalho é obrigatório o registo das entradas e saídas dos trabalhadores.

2- Qualquer tipo de registo de entradas e saídas serão guardados pelo tempo mínimo de 5 anos.

3- Em caso de infração das obrigações constantes nos números anteriores, compete ao SUCH provar que os horários praticados não são os invocados pelos trabalhadores.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Período diário e semanal de trabalho)

Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período máximo de horário de trabalho é de 8 horas diárias e de 40 horas semanais.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Intervalos de horário de trabalho)

1- O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 2 horas, de modo a que o trabalhador não preste mais do que 5 horas consecutivas de trabalho.

2- Na área da limpeza hospitalar e mediante acordo escrito poderão ser praticados outros períodos de descanso.

3- O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, conta como tempo de trabalho.

4- Os trabalhadores afetos às unidades de prestação têm direito a um período de intervalo diário mínimo de 15 minutos para uma pequena refeição que conta como tempo de trabalho efetivo.

5- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho do dia seguinte não poderá ser inferior a 11 horas.

6- O período de trabalho diário pode ser ocasionalmente interrompido para satisfação de necessidades pessoais inadiváveis do trabalhador.

7- Quando tal decorra do normal exercício da sua atividade, o trabalhador poderá dispor de um intervalo até 15 minutos para higienização.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (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- Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo

4- As situações de trabalhador a tempo parcial e de trabalhador a tempo completo são comparáveis quando estes prestem idêntico trabalho no mesmo estabelecimento ou, não havendo neste trabalhador em situação comparável, noutro estabelecimento da mesma empresa com idêntica atividade, devendo ser levadas em conta a antiguidade e a qualificação.

## SECÇÃO III

### Isenção de horário

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Isenção do 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 cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;

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

c) Outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- O trabalhador isento será remunerado nos termos da lei, num mínimo de 20 % calculado sobre a retribuição mensal, sem prejuízo das situações já constituídas.

3- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

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

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

c) Observância do período normal de trabalho acordado.

4- O SUCH entregará um exemplar do acordo de isenção ao trabalhador.

## SECÇÃO IV

### Trabalho por turnos

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2- Turnos fixos são grupos de trabalho fixos, com ou sem sobreposição, que se integram no período de funcionamento. Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3- A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo,

não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, podendo essa duração ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

4- O SUCH é obrigado a fixar a escala de turnos rotativos.

5- Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

6- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e o SUCH. Se não houver acordo, competirá a este fixar a composição dos turnos.

7- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável do serviço através do impresso existente para o efeito com a antecedência mínima de dois dias.

8- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio correspondente a:

a) 20 % da retribuição de base na área da roupa;

b) 15 % ou 25 % na área da manutenção e resíduos, consoante faça dois ou três turnos, respetivamente.

9- O subsídio previsto no número anterior não será atribuído quando o turno rotativo se realize a pedido expresso e por conveniência do trabalhador.

## SECÇÃO V

### Trabalho noturno

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22 horas e as 7 horas, sendo remunerado com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia, com exceção do previsto nos números seguintes.

2- No caso dos trabalhadores da nutrição considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sendo que o trabalho noturno prestado entre as 20 e as 24 horas será pago com um acréscimo de 25 % e o trabalho noturno prestado entre as 24 e as 7 horas será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas 4 ou mais horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3- No caso dos trabalhadores da limpeza considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, sendo que o trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 %.

4- No caso dos trabalhadores da roupa considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sendo remunerado com um acréscimo de 50 %.

5- Se além de noturno o trabalho for suplementar, prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal, cumular-se-ão os respetivos acréscimos na duração correspondente a

cada uma dessas qualidades.

6- As ausências de trabalhadores sujeitos a horários noturnos fixos, serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 77.<sup>a</sup>

## SECÇÃO VI

### Trabalho suplementar

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando o SUCH tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o SUCH ou para a sua viabilidade.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 180 horas por ano;

b) Em dia normal de trabalho, duas horas;

c) Em dia de descanso semanal, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.

6- Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado de modo a permitir eficaz e de fácil verificação.

7- Quando o trabalhador preste trabalho suplementar terá de ser sempre garantido um descanso mínimo subsequente de 11 horas.

8- Não está sujeito a quaisquer limites o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou que seja indispensável para prevenir prejuízos graves para o SUCH ou para os seus associados, ou para assegurar a sua viabilidade.

## SECÇÃO VII

### Descanso semanal

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a dois dias de descanso semanal que serão sempre gozados seguidos.

2- Para os trabalhadores da área da roupa o descanso semanal será sempre o sábado e o domingo ou, caso não seja possível, será o domingo e um dia rotativo de segunda-feira a sábado.

3- Para os demais trabalhadores o descanso semanal será o que resultar do horário de trabalho devendo ser assegurado,

pelo menos de 6 em 6 semanas, o sábado e domingo.

4- A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção/departamento e categoria é permitida mediante acordo dos interessados e comunicação prévia do SUCH, que só poderá ser recusada se devidamente fundamentada.

5- O SUCH proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

## SECÇÃO VIII

### Feriados

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- Além dos previstos na lei, são ainda de observância obrigatória a Terça-Feira de Carnaval, e o feriado municipal da localidade, ou quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

## SECÇÃO IX

### Férias

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

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

4- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo decorrido desse ano, bem como ao período de férias vencido em 1 de janeiro, no caso de ainda não o ter gozado.

5- O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses, tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Duração das férias)

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

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que têm mais de 10 anos de antiguidade no SUCH beneficiarão de mais 1 dia de férias e os trabalhadores que tiverem mais do que 20 anos de antiguidade 2 dias de férias em cada ano.

3- Aos trabalhadores que gozem 15 dias úteis entre 1 de janeiro e 30 de abril será acrescido, a título de férias, mais 1 dia útil, que poderá ser utilizado em qualquer época do ano.

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

a) 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas, ou 4 meios dias;

b) 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou 6 meios dias.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Cumulação das férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao SUCH ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exercem a sua atividade no Continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exercem a sua atividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;

d) Os trabalhadores imigrantes quando pretendam gozar as férias no seu país de origem.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo do SUCH.

5- Os trabalhadores que queiram usufruir do previsto nesta cláusula devem comunicar ao SUCH previamente e de forma fundamentada.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Doença no período de férias)

1- As férias não podem coincidir com período de doença, parto ou acidente comprovados.

2- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o SUCH seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao SUCH, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados

3- Se os dias de férias em falta excederem o número de

dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas até 30 de abril do ano imediato.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**(Exercício de outra atividade durante as férias)**

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o SUCH o autorize.

2- Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o SUCH tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o SUCH pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias)**

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após três meses completos de execução do contrato, ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço, salvo no caso de licença sem vencimento em que se aplica o previsto no presente AE.

3- O período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, será gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**(Férias no ano da cessação do contrato)**

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, o SUCH pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período con-

siderado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**(Marcação do período de férias)**

1- As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador.

2- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e o SUCH, desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços, procedendo-se, se necessário, à elaboração de um plano de rotação anual que permita a todos os trabalhadores o gozo de férias nos meses mais solicitados.

3- O gozo de férias não pode ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

4- Na falta de acordo, cabe ao SUCH marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvindo para o efeito os delegados sindicais representativos do trabalhador interessado.

5- Salvo se houver prejuízo grave para o SUCH, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem no SUCH, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

6- 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 essa data e 31 de outubro.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**(Alteração da marcação do período de férias)**

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa do SUCH.

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto no número 3 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por necessidade imperiosa do SUCH, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos períodos já marcados pelo trabalhador, salvo com o acordo expresso do trabalhador.

4- Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

5- Se a alteração ou interrupção do período de férias for da iniciativa do SUCH, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal, dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

7- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 68.<sup>a</sup>

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**(Violação do direito a férias)**

Caso o SUCH obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

SECÇÃO X

**Faltas**

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**(Definição de falta)**

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- As ausências por períodos inferiores serão consideradas, somando os tempos respetivos e reduzindo o total mensal a dias ou fração destes.

3- Excetuam-se do número anterior, as ausências parciais não superiores a 10 minutos, que não excedam por mês 30 minutos, as quais não serão consideradas.

4- Quando o horário não tenha duração uniforme a redução das ausências parciais a dias, far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**(Tipos de falta)**

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei e deste AE;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo SUCH;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista

no número anterior.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)**

1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:

a) 5 dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrasta, genro, nora e enteados;

b) 2 dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

2- Em caso de divórcio ou separação judicial de pessoas e bens o trabalhador pode faltar justificadamente no dia do funeral.

3- Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, salvo se completou o dia de trabalho, mas nunca 8 dias depois da data do funeral.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**(Comunicação de ausência)**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao SUCH com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao SUCH logo que possível.

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

4- O SUCH até 10 dias após a apresentação do trabalhador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, prova dos factos invocados para a justificação.

5- A prova da situação de doença deverá ser feita nos termos previstos na lei.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**(Prova de motivo justificativo de falta)**

1- O trabalhador deve fazer prova, em prazo razoável, de facto invocado para a justificação, nomeadamente entregando ou enviando, caso ainda se encontre ausente, documento justificativo da ausência.

2- No caso de incumprimento do previsto no número anterior será marcada falta injustificada.

3- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

4- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

5- A apresentação ao SUCH de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento, sem prejuízo das demais consequências previstas na lei penal e civil.

6- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**(Efeito das faltas justificadas)**

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença ou ainda tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores que excedam o crédito de horas legal;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) A prevista relativamente a assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam como tal consideradas, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo SUCH.

3- A falta dada pelo trabalhador para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As faltas dadas pelo trabalhador para efeitos de deslocação a consulta médica, até 4 horas por mês, não determinam a perda de retribuição.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**(Desconto das faltas)**

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm = Rd}{30}$$

sendo:

Rm - Remuneração mensal;

Rd - Remuneração diária.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**(Efeitos de falta injustificada)**

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

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

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

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o SUCH pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho.

b) Sendo superior a 30 minutos, o SUCH pode não aceitar a prestação de trabalho, quer seja no primeiro ou segundo

período de trabalho.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**(Substituição da perda de retribuição por motivo de falta)**

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia a dias de férias em igual número, respeitando o gozo dos 20 dias úteis previsto na lei, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao SUCH.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vendido.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**(Verificação de justa causa durante a suspensão)**

A suspensão do contrato não prejudica o direito de qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO IV

**Retribuição e outras prestações patrimoniais**

SECÇÃO I

**Disposições gerais sobre retribuição**

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**(Princípios gerais sobre retribuição)**

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do SUCH ao trabalhador.

SECÇÃO II

**Cumprimento de obrigação de retribuição**

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**(Documento a entregar ao trabalhador)**

Até ao pagamento da retribuição, o SUCH deve entregar ou pôr à disposição do trabalhador sem custos documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de segurança social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**(Lugar e tempo de cumprimento)**

1- Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua atividade e

dentro das horas normais de serviço ou através de transferência bancária

2- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**(Partidos)**

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**(Objetos perdidos)**

1- Os trabalhadores deverão entregar à direção do SUCH ou ao seu superior hierárquico os objetos e valores extravaviados ou perdidos pelos clientes.

2- Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm a exigir um recibo comprovativo da entrega do respetivo objeto ou valor.

**SECÇÃO III**

**Determinação do valor da retribuição**

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**(Critérios de fixação da remuneração)**

1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efetivamente exercidas e constantes do contrato individual de trabalho.

2- Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado em substituição de trabalhador ausente por doença, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer, tendo direito à reclassificação se o trabalhador substituído não retomar o posto de trabalho ou, no caso de a retomar, se permanecer nas funções decorridos 15 dias da data de regresso daquele, salvo o disposto no número seguinte.

3- Não terá direito à reclassificação prevista no número anterior, caso o regresso do trabalhador substituído for feito com incapacidade temporária, enquanto esta se mantiver.

**SECÇÃO IV**

**Remuneração pecuniária**

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**(Remunerações mínimas pecuniárias de base)**

1- Aos trabalhadores abrangidos por este AE são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas do anexo I.

2- No cálculo dessas remunerações não é considerado o valor da alimentação em espécie nem das demais prestações complementares.

3- O valor atribuído à alimentação, seja qual for, não poderá em nenhum caso ser dedutível ao salário do trabalhador independentemente do montante deste.

4- Em todos os casos em que por força das disposições deste AE ou da lei haja lugar à efetivação de cálculos monetários, o respetivo resultado será sempre arredondado para o previsto na lei.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**(Abono para falhas)**

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas mensal de valor igual a 10 % do seu salário de base, com arredondamento para a dezena superior.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**(Subsídio de natal)**

1- Na época de Natal, até ao dia 15 de dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a 1 mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2- Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3- Efetuando-se transferência da concessão, a responsabilidade do pagamento do subsídio de natal recairá sobre a nova concessionária, sem prejuízo do direito de regresso de nova concessionária em relação à anterior, na parte proporcional que é da responsabilidade desta.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**(Retribuição das férias)**

1- A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efetivamente ao serviço, sendo incluído no seu cálculo, nomeadamente, a retribuição de base, suplemento de isenção de horário, acréscimo de trabalho noturno, subsídio de turno quando a estes houver lugar e subsídio de alimentação, nos casos de os trabalhadores usufruírem alimentação em espécie no local de trabalho.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, a trabalhador tem ainda direito a um subsídio de férias em montante igual ao da retribuição, que será pago em julho, salvo a pedido do trabalhador, efetuado até ao dia 6 do mês anterior ao do gozo de férias, sendo que neste caso será pago na proporção dos dias efetivamente a gozar.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**(Retribuição do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) em dia útil, 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente;

b) em dia de descanso e em dia feriado, 100 %.

2- O cálculo da remuneração horária normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

Rm = Retribuição mensal total;  
N = Período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### (Descanso compensatório de trabalho suplementar)

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 20 % das horas de trabalho realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, havendo lugar ao pagamento caso não se efetive o seu gozo.

3- O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo do SUCH, após pedido a efetuar com três dias de antecedência.

4- O SUCH poderá recusar a escolha do dia de descanso efetuada pelo trabalhador se causar prejuízo sério ao serviço, desde que fundamentado.

5- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso compensatório não confere direito a novo gozo de descanso compensatório, apesar de retribuído, nos termos da presente cláusula.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### (Retribuição em dia feriado)

1- O trabalho normal prestado em dia feriado confere ao trabalhador o pagamento do valor da retribuição horária com o acréscimo de 100 %.

2- O cálculo da remuneração horária normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

Rm = Retribuição mensal total;  
N = Período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### (Deslocação em serviço)

Às deslocações em serviço aplica-se o disposto no regulamento interno do SUCH em vigor sobre a matéria, que integra o anexo III ao presente AE.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE a quem não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio de refeição, fixando-se como mínimos os seguintes

valores:

a) 2,17 € para a área da limpeza hospitalar;

b) 4,27 € para as restantes áreas.

2- Na área da nutrição, o subsídio de refeição só terá lugar no período de férias.

## SECÇÃO V

### Alimentação em espécie

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### (Alimentação em espécie)

Têm direito a alimentação em espécie, constituída pelas refeições que são servidas aos clientes, todos os trabalhadores abrangidos por este AE e pertencentes à área da nutrição, qualquer que seja o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### (Refeições que constituem a alimentação)

1- As refeições que integram a alimentação são o pequeno-almoço, almoço, jantar, ceia simples e ceia completa.

2- Os trabalhadores que recebam a alimentação em espécie têm direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho, e no mínimo a uma refeição ligeira e a uma refeição principal.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### (Condições básicas de alimentação)

1- As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

a) Pequeno-almoço - café ou chá, com leite e pão com manteiga ou doce;

b) Ceia simples - duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de sumo, ou leite, ou café com leite, ou chá;

c) Almoço, jantar e ceia completa - sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, 3 dl de sumo, ou refrigerante, ou leite, ou água mineral, fruta ou doce, café e pão da qualidade que é servida aos clientes.

2- Têm direito a ceia simples os trabalhadores que tenham actividade entre as 23 horas e a 1 hora da manhã.

3- Têm direito a ceia completa os trabalhadores que estejam em serviço para além da 1 hora da manhã.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Tempo destinado às refeições

1- As horas das refeições são fixadas pelo SUCH dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2- O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais.

3- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão as refeições ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores

ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se expressamente o trabalhador interessado concordar com outro momento para o seu fornecimento.

4- Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar as duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

5- O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11 horas.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### (Alimentação especial)

O trabalhador que por prescrição médica necessite de alimentação especial tem direito a esta.

### CAPÍTULO V

#### Vicissitudes contratuais

##### SECÇÃO I

#### Transmissão de empresa ou estabelecimento

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato entre a concedente e a concessionária)

1- Em caso de transmissão de exploração, ou de estabelecimento, ou, ainda, de parte do estabelecimento que constitui uma unidade económica, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, ainda que seja por concurso ou concurso público, ou assunção direta do detentor do estabelecimento, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos trabalhadores, que se encontrem ao serviço da exploração, estabelecimento ou parte dele, há mais de 90 dias.

2- Na hipótese prevista no número anterior e relativamente aos trabalhadores que até a data da cessação do contrato celebrado ou do término de uma prestação de serviços entre a concedente e a concessionária prestem serviço nas cantinas, refeitórios ou quaisquer outros espaços onde se sirva alimentação e ou bebidas e abrangidas pela presente convenção há 90 ou menos dias ou, ainda, aqueles cuja remuneração e ou categoria tenham sido alteradas dentro do referido período, desde que tal não tenha resultado diretamente de aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, será da responsabilidade da entidade que até então prestava serviço a manutenção dos respetivos vínculos contratuais.

3- As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores afetos a cantinas, refeitórios ou quaisquer outros espaços onde se sirva alimentação e ou bebidas abrangidos pelo presente AE, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas; excetuam-se destas regras, os trabalhadores que se encontrem com licença sem vencimento.

4- O concessionário cessante deverá notificar, quando possível, os trabalhadores ao seu serviço da cessação do respetivo contrato celebrado com a concedente.

5- O concessionário cessante obrigar-se-á a fornecer à

entidade que vier a deter a responsabilidade da exploração do espaço ou espaços descritos na cláusula anterior, nas 72 horas subsequentes ao conhecimento da respetiva identidade, os elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os respetivos quadros, e de acordo com os seguintes requisitos:

- a) Nome e morada dos trabalhadores;
- b) Categorias profissionais;
- c) Horários de trabalho praticados;
- d) Situação sindical de cada trabalhador;
- e) Data de admissão na empresa e a antiguidade no setor;
- f) Início da atividade de cada trabalhador no local de trabalho transmitido;
- g) Situação contratual;
- h) Cópia os contratos de trabalho a termo e respetivas renovações, caso se verifique;
- i) Mapa de plano de férias;
- j) Extrato de remunerações dos últimos 90 dias;
- k) Situação relativa à medicina no trabalho;
- l) Registos de disciplina;
- m) Qualquer outra obrigação cujo cumprimento decorra da lei;
- n) Registo da formação ministrada no último ano.

6- Aos trabalhadores abrangidos pelas condições expressas no presente capítulo e no que se refere aos acertos de contas decorrentes das respetivas transmissões de contratos individuais de trabalho, aplicar-se-ão os procedimentos relativos a remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, previstas no presente AE.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### (Retribuição das férias)

No ano da transferência de concessão, o pagamento da retribuição de férias será dividido e é da responsabilidade dos concessionários cessante e do novo concessionário, na exata medida dos períodos de detenção dos vínculos contratuais com os trabalhadores transferidos:

a) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou de unidade, o empregador cessante entregará ao trabalhador transmitido o valor de retribuição de férias correspondente ao período em que aquele lhe esteve contratualmente vinculado, descontando-lhe o restante montante, caso já se tenha verificado o gozo de férias em período superior.

b) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou unidade, o novo concessionário, que tomou a posição de empregador, nos respetivos contratos de trabalho, entregará ao trabalhador o valor da remuneração de férias a que houver direito, até final do ano civil.

c) Por negociação entre o novo empregador e o trabalhador, poderá ser substituído o pagamento transcrito na alínea anterior, pelo gozo de dias de férias, desde que estes não excedam os 30 dias úteis, na soma das férias gozadas com o anterior empregador e as que o novo empregador lhe conceda.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1- No ano da transferência da concessão, o pagamento do

subsídio de férias será devido e é da responsabilidade dos concessionários cessante e do novo concessionário, na exata medida dos períodos de detenção dos vínculos contratuais com os trabalhadores transferidos.

a) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou de unidade, o empregador cessante entregará ao trabalhador transmitido o valor de subsídio de férias correspondente ao período em que aquele lhe esteve contratualmente vinculado, descontando-lhe o restante montante, caso já se tenha verificado o pagamento por completo do subsídio de férias.

b) O novo concessionário, que tomou a posição de empregador, nos respetivos contratos de trabalho, entregará ao trabalhador o valor do subsídio de férias que havia sido descontado pelo anterior empregador.

2- Em caso de incumprimento do disposto na alínea a) do número 1, é da responsabilidade da nova concessionária o pagamento do subsídio de férias, sem prejuízo do direito de regresso em relação à anterior concessionária.

Cláusula 104.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

1- O subsídio de Natal será impreterivelmente pago, no dia 15 de dezembro de cada ano, excetuando-se o ano em que se opere a transmissão de estabelecimento ou no mês em que se opere a transmissão de estabelecimento ou unidade.

2- O trabalhador terá de receber da entidade empregadora cessante, os proporcionais de subsídio de Natal, relativos ao período de tempo que a ela prestaram a sua atividade.

3- A entidade empregadora que detenha a relação laboral entregará o proporcional do período de trabalho efetivamente prestado, ao trabalhador, até ao dia 15 de dezembro de cada ano civil.

4- Em caso de incumprimento do disposto no número 2, é da responsabilidade da nova concessionária o pagamento do subsídio de Natal, sem prejuízo do direito de regresso em relação à anterior concessionária.

Cláusula 105.<sup>a</sup>

**(Informação e consulta de representantes dos trabalhadores)**

1- O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respetivos trabalhadores ou, caso não existam, os próprios trabalhadores, sobre data e motivos da transmissão, suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e medidas projetadas em relação a estes.

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

3- O transmitente e o adquirente devem consultar os representantes dos respetivos trabalhadores, antes da transmissão, com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam aplicar aos trabalhadores na sequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis a tais medidas.

4- Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalha-

dores, bem como as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais das respetivas empresas.

**SECÇÃO II**

**Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador**

Cláusula 106.<sup>a</sup>

**(Impedimento respeitante ao trabalhador)**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, salvo as exceções previstas nesta convenção.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 107.<sup>a</sup>

**(Licença sem retribuição)**

1- O SUCH pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

3- O SUCH pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

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

b) Quando a antiguidade do trabalhador no SUCH seja inferior a dois anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data do seu início;

d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos nos níveis de VII a X do anexo I, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do SUCH.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença superior a 30 dias.

Cláusula 108.<sup>a</sup>

**(Verificação de justa causa durante a suspensão)**

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

## SECÇÃO II

### Encerramento temporário do estabelecimento

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### (Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável ao SUCH ou à concedente, por razões de interesse destes, os trabalhadores afetados manterão o direito ao lugar e à retribuição e demais regalias existentes, adquiridas ou não pelo presente AE.

## CAPÍTULO VI

### Disciplina

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### (Conceito de infração disciplinar)

Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador, nessa qualidade, dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente AE.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

1- O SUCH tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2- O poder disciplinar é da competência exclusiva do conselho de administração do SUCH, que o poderá delegar nos termos dos seus estatutos.

3- O procedimento disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

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

5- A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### (Tomada de declarações)

Só podem ser tomadas declarações, no próprio local de trabalho, nos escritórios do SUCH ou do instrutor nomeado, desde que, em todos os casos, estejam situados na mesma área urbana onde deverá estar patente o processo para consulta.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de

antiguidade;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

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

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

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

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

6- As sanções referidas nesta cláusula podem ser agravadas pela respetiva divulgação dentro do SUCH.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho e violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;

c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos deste AE;

d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

e) Ter declarado ou testemunhado contra o SUCH em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspeção;

f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;

g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### (Presunção de abusividade)

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até 6 meses após a apresentação de uma candidatura aos órgãos de estruturas de representação coletiva ou até três anos após o termo das funções referidas ou após a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade empregadora.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### (Indemnização pelas sanções abusivas)

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para o SUCH a

obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização correspondente ao estabelecido na lei.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### **(Registo das sanções disciplinares)**

O SUCH deve manter devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares, de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### **(Caducidade de ação e prescrição da responsabilidade disciplinar)**

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o SUCH ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo SUCH, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5- Iniciado o procedimento disciplinar, o SUCH pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

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

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### **(Execução da sanção)**

A execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder 3 meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respetivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### **(Tramitação do processo disciplinar)**

1- Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores, quando exista, através de uma nota de culpa.

2- A nota de culpa poderá ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou, não se achando este ao serviço ou não sendo possível a sua notificação pessoal, através de carta registada com aviso de receção, remetida para a sua residência habitual.

3- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo que obrigatoriamente lhe é fixado na nota de culpa, o qual não poderá ser inferior a 10 dias úteis.

4- A comissão de trabalhadores, caso exista, pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5- Decorrido o prazo referido no número anterior, o SUCH proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador.

6- Para a contagem dos prazos referidos nos números 3 e 4, não são considerados dias úteis o sábado, domingo e feriados.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### **(Outras regras processuais)**

1- Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infração.

2- O SUCH, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3- O SUCH não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

4- Só podem ser tomadas declarações às testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nas instalações do SUCH, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

5- O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes na nota de culpa.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### **(Vícios e nulidades do processo disciplinar)**

1- A não verificação dos pressupostos determinativos da sanção e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade das sanções.

2- Sempre que o SUCH aplique uma sanção sem precedência de processo escrito, não poderá instaurá-lo posteriormente com base na mesma infração.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### **(Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar)**

1- Com a notificação da nota de culpa, o SUCH pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o SUCH justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste no SUCH é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

## CAPÍTULO VII

### **Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 124.<sup>a</sup>

**(Formas de cessação do contrato de trabalho)**

- 1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2- O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:
  - a) Caducidade;
  - b) Revogação por acordos das partes;
  - c) Despedimento promovido pelo SUCH;
  - d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
  - e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
  - f) Despedimento coletivo;
  - g) Extinção do posto de trabalho por razões objetivas;
  - h) Inadaptação do trabalhador.

SECÇÃO I

**Caducidade do contrato de trabalho**

Cláusula 125.<sup>a</sup>

**(Causas da caducidade)**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o SUCH o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 126.<sup>a</sup>

**(Reforma por velhice)**

1- Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime legal definido para os contratados a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do SUCH ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2- Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime constante do regime legal definido para os contratos a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

SECÇÃO II

**Revogação por acordo das partes**

Cláusula 127.<sup>a</sup>

**(Cessação por acordo)**

- 1- O SUCH e o trabalhador podem cessar o contrato de

trabalho por acordo, nos termos seguintes:

- a) O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar;
  - b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos;
  - c) No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.
- 2- No caso de rescisão por acordo ou por iniciativa do trabalhador, pode este no prazo de 7 dias úteis a seguir à produção de efeitos revogar a decisão, exceto se o acordo de revogação estiver devidamente datado e tiver havido reconhecimento notarial presencial das assinaturas.

SECÇÃO III

**Despedimento promovido pelo SUCH**

Cláusula 128.<sup>a</sup>

**(Justa causa de despedimento)**

1- O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão do SUCH, ao grau de lesão dos interessados, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores do SUCH;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores do SUCH;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do SUCH;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para o SUCH ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito do SUCH, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores do SUCH, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 129.<sup>a</sup>

**(Efeitos da nulidade da rescisão)**

1- Quando a rescisão seja declarada nula pelo tribunal, o trabalhador terá direito, além da reintegração no SUCH, no respetivo cargo ou posto de trabalho e sem prejuízo da sua antiguidade, a receber todas as retribuições que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento.

2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração de cada ano trabalhado mas nunca inferior a três anos.

## SECÇÃO IV

### Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

#### SUBSECÇÃO I

##### Rescisão com justa causa

Cláusula 130.<sup>a</sup>

**(Regras gerais)**

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro de 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3- Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 131.<sup>a</sup>

**(Justa causa)**

1- Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos do SUCH:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de higiene e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo SUCH ou seus representantes legítimos.

2- Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do SUCH;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3- Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do número 2, o trabalhador deve notificar o SUCH com a máxima antecedência possível.

Cláusula 132.<sup>a</sup>

**(Indemnização devida ao trabalhador)**

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no número 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do previsto no número 2 da cláusula 129.<sup>a</sup> do presente AE.

Cláusula 133.<sup>a</sup>

**(Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita)**

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere ao SUCH direito à indemnização correspondente ao tempo de pré-aviso em falta.

#### SUBSECÇÃO II

##### Denúncia com aviso prévio

Cláusula 134.<sup>a</sup>

**(Aviso prévio)**

O trabalhador pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita ao SUCH com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 135.<sup>a</sup>

**(Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio)**

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar ao SUCH uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

Cláusula 136.<sup>a</sup>

**(Abandono do trabalho)**

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de não retornar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o SUCH tenha recebido comunicação da ausência.

3- O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o

SUCH de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

4- A presunção estabelecida no número 2 pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao SUCH da causa da ausência.

5- A cessação do contrato só é invocável pelo SUCH após comunicação registada, com aviso de receção, para a última morada conhecida do trabalhador.

## CAPÍTULO VIII

### Segurança Social

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### (Contribuições)

1- Em matéria de segurança social o SUCH e todos os seus trabalhadores abrangidos por este AE pagarão os valores fixados nos termos da lei.

2- As contribuições por parte do SUCH e dos trabalhadores incidirão sobre a retribuição efetivamente paga.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### (Saúde e segurança no trabalho)

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, são reconhecidos os direitos de saúde e segurança no trabalho previstos na lei.

## CAPÍTULO IX

### Da atividade sindical no SUCH

#### SECÇÃO I

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### Proibição de atos discriminatórios

É proibido e considerado nulo o acordo ou outro ato que vise:

a) Subordinar o emprego de trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação coletiva ou à sua filiação ou não filiação sindical.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### (Direito à atividade sindical)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais e intersindicais de empresa.

2- A comissão sindical do SUCH é constituída pelos delegados sindicais.

3- Comissão intersindical do SUCH é constituída pelos de-

legados das comissões sindicais dos sindicatos representados numa confederação, que abranja no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais nela existentes.

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

5- Ao SUCH ou aos seus representantes ou mandatários é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores.

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### (Dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes das associações sindicais têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada ao SUCH com a antecedência de um dia ou, no caso de tal não ser possível, nas 48 horas seguintes.

2- Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas funções, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical.

3- A associação sindical pode acumular num dirigente sindical parte ou a totalidade do crédito de horas de outros dirigentes sindicais, desde que informe o SUCH com a antecedência mínima de 15 dias.

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem conhecimento prévio do sindicato respetivo.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### (Tarefas sindicais)

1- Sem prejuízo do disposto no presente AE quanto a esta matéria, o SUCH é obrigado a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, outros trabalhadores para o desempenho das tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas, até ao limite de 2 por local de trabalho.

2- A comunicação referida no número anterior será feita ao SUCH com uma antecedência mínima de 5 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3- As faltas a que se refere o número 1 desta cláusula, serão controladas a nível do SUCH, não podendo, quando se trate de período superior a 5 dias, estar simultaneamente ausentes mais do que 2 trabalhadores.

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### (Identificação dos delegados)

1- A direção da associação sindical comunicará ao SUCH a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais e intersindicais, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 144.<sup>a</sup>

**(Proibição de transferência dos delegados sindicais)**

Os delegados sindicais não poderão ser transferidos sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviços.

Cláusula 145.<sup>a</sup>

**(Crédito de horas)**

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 8 por mês.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

3- Para a utilização do crédito de horas, deverá o sindicato respetivo comunicar com um dia de antecedência ou, no caso de tal não ser possível nas 48 horas subsequentes.

Cláusula 146.<sup>a</sup>

**(Efeitos das faltas dadas para a atividade sindical)**

1- As faltas dadas para a atividade sindical por dirigentes e delegados sindicais que não ultrapassem o crédito mensal contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

2- As faltas dadas para a atividade sindical por dirigentes e delegados sindicais que ultrapassem o crédito de horas contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto quanto à retribuição.

Cláusula 147.<sup>a</sup>

**(Cedência de instalações)**

O SUCH é obrigado a colocar à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local, situado no interior do SUCH ou nas suas proximidades, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 148.<sup>a</sup>

**(Informação sindical)**

Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior do SUCH, e em local apropriado, para o efeito reservado pelo SUCH, 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.

Cláusula 149.<sup>a</sup>

**(Direito a informação e consulta)**

1- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

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

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução

provável das atividades do SUCH e a sua situação económica;

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

c) A informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão do SUCH os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

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

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

Cláusula 150.<sup>a</sup>

**(Reuniões fora do horário normal)**

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

Cláusula 151.<sup>a</sup>

**(Reuniões durante o horário normal)**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por qualquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a comunicar ao SUCH e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem no SUCH podem participar nas reuniões mediante comunicação enviada com a antecedência mínima de 2 horas.

Cláusula 152.<sup>a</sup>

**(Reuniões com o SUCH)**

1- A comissão sindical de empresa reúne com o SUCH sempre que uma ou outra das partes o julguem necessário e conveniente.

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

3- Estas reuniões terão lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para efeitos do disposto na cláusula 145.<sup>a</sup>

5- Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acorde o SUCH.

## SECÇÃO II

### Quotização sindical

#### Cláusula 153.<sup>a</sup>

##### (Cobrança da quotização sindical)

1- Relativamente aos trabalhadores que hajam já automatizado ou venham a autorizar, a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, o SUCH deduzirá, mensalmente, no ato do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2- Nos 20 dias seguintes a cada cobrança, o SUCH remeterá ao sindicato respetivo, o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização preenchido.

3- Os Sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustada, de todas as importâncias recebidas.

4- No caso de cessação da concessão, o SUCH obriga-se a fornecer listagem dos trabalhadores sindicalizados.

## CAPÍTULO X

### Serviços mínimos durante a greve

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### Serviços mínimos durante a greve

1- Durante a greve os trabalhadores devem assegurar serviços mínimos necessários satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a saber:

a) Lavagem de roupas para serviços de urgência, bloco operatório e serviço de internamento, oncologia e hemodiálise;

b) Serviço de refeições aos doentes internados que não possam ter alta através de uma dieta geral de confeção ligeira e dietas especiais;

c) Serviços de segurança de equipamentos e bens;

d) Outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrarem-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

2- O número de trabalhadores para assegurar os serviços mínimos a designar pela associação sindical que declarar a greve não deverá ser inferior a 30 % dos trabalhadores dos serviços afetados pela greve.

## CAPÍTULO XI

### Penalidades

#### Cláusula 155.<sup>a</sup>

##### (Multas)

O não cumprimento das normas estabelecidas neste AE será punido nos termos previsto na lei.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>

##### (Fardamento)

1- Qualquer fardamento é encargo exclusivo do SUCH, exceto os sapatos.

2- A escolha de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

#### Cláusula 157.<sup>a</sup>

##### (Manutenção das regalias adquiridas)

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria profissional, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

#### Cláusula 158.<sup>a</sup>

##### (Carácter globalmente mais favorável)

Acordam expressamente as partes que as condições de trabalho estabelecidas neste acordo são globalmente mais favoráveis que as anteriormente estabelecidas.

#### Cláusula 159.<sup>a</sup>

##### Remissão

1- Em tudo que seja omissa aplica-se subsidiariamente o previsto no Código do Trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto no presente AE são ainda aplicáveis as normas legais dos sistemas de gestão da qualidade, sistemas de gestão ambiental, sistemas de gestão da segurança alimentar e sistemas de gestão da segurança e saúde do trabalho.

#### Cláusula 160.<sup>a</sup>

##### Invalidez parcial

A invalidez, total ou parcial, de qualquer cláusula do presente AE não afetará a validade e a obrigação de respeito pelas restantes, salvo se for demonstrado que o fim prosseguido pelas partes permite supor que estas não o teriam concluído nestas condições.

#### Cláusula 161.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária composta por 2

elementos nomeados pelo SUCH e outros 2 elementos pela FESAHT.

2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura da presente convenção, os seus representantes.

3- À comissão paritária compete a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes os representantes de cada uma das partes.

5- As deliberações são vinculativas, constituindo automaticamente parte integrante do presente contrato, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no boletim oficial do ministério da tutela.

6- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 8 dias úteis após a convocação de qualquer das partes.

7- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, 1 representante do ministério da tutela.

8- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, que não terão direito a voto.

Lisboa, 15 de junho de 2016.

Pelo Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH):

*Paulo Jorge Rendeiro Correia de Sousa*, na qualidade de mandatário.

*Ana Maria dos Santos Pereira Nunes*, na qualidade de mandatária.

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

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, na qualidade de mandatário.

*Afonso Manuel de Almeida Figueiredo*, na qualidade de mandatário.

*Maria Fernanda Ferreira Silva Moreira*, na qualidade de mandatária.

Pela FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado, Peles de Portugal:

*Cristina Emília Oliveira Lopes Pereira*, na qualidade de mandatária.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, na qualidade de mandatário.

*Afonso Manuel de Almeida Figueiredo*, na qualidade de mandatário.

*Maria Fernanda Ferreira Silva Moreira*, na qualidade de mandatária.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêuticas, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

*Joaquim José Fradinho*, na qualidade de mandatário.

## ANEXO I

### Tabela salarial

Grelha salarial níveis	Categorias profissionais/Funções	Retribuição base mensal (mínima)	Áreas
2	Administrativo	562,50 €	Transversal
7	Administrativo especializado	705,00 €	Apoio e suporte
4	Agente compras	615,00 €	Apoio e suporte
1	Ajudante de despenseiro	535,00 €	Nutrição
25	Assessor	2 236,82 €	Engenharia
12	Auditor	905,00 €	Transversal
20	Auditor coordenador	1 430,00 €	Transversal
12	Auditor técnico	905,00 €	Transversal
12	Auditor observador	905,00 €	Transversal
16	Caixa	1 200,00 €	Apoio e suporte
1	Canalizador	535,00 €	Engenharia
1	Carpinteiro	535,00 €	Engenharia

9	Chefe de cafetaria	792,28 €	Nutrição
9	Chefe de compras/economato	792,28 €	Nutrição
2	Chefe de copa	574,73 €	Nutrição
9	Chefe de cozinha	792,28 €	Nutrição
1	Chefe de equipa	535,00 €	Transversal
16	Chefe de exploração	1 150,00 €	Transversal
9	Chefe de pasteleiro	792,28 €	Nutrição
16	Coordenador	1 200,00 €	Apoio e suporte
1	Costureiro	535,00 €	Roupa
8	Cozinheiro 1. <sup>a</sup>	761,00 €	Nutrição
4	Cozinheiro 2. <sup>a</sup>	625,00 €	Nutrição
2	Cozinheiro 3. <sup>a</sup>	579,00 €	Nutrição
4	Dispenseiro A	620,50 €	Nutrição
2	Dispenseiro B	574,73 €	Nutrição
25	Director de centro de atividade	2 249,53 €	Engenharia
16	Director de exploração	1 150,00 €	Transversal
26	Director de operação	2 382,98 €	Transversal
16	Director operacional	1 150,00 €	Engenharia
1	Distribuidor de roupa	536,00 €	Roupa
1	Electricista	535,00 €	Engenharia
1	Empregado de armazém	550,00 €	Transversal
1	Empregado de balcão de 1. <sup>a</sup>	550,00 €	Nutrição
1	Empregado de balcão de 2. <sup>a</sup>	545,00 €	Nutrição
1	Empregado de bar	550,00 €	Nutrição
1	Empregado de distribuição	550,00 €	Nutrição
1	Empregado de distribuição personalizada	545,00 €	Nutrição
1	Empregado de limpeza	530,00 €	Transversal
1	Empregado de refeitório	536,00 €	Nutrição
5	Empregado de serviços externos	640,00 €	Apoio e suporte
1	Encarregado	530,00 €	Transversal
4	Encarregado de bar	615,50 €	Nutrição
9	Encarregado de refeitório A	792,28 €	Nutrição
8	Encarregado de refeitório B	760,53 €	Nutrição
7	Fiel de armazém	705,85 €	Transversal
5	Fogueiro	635,00 €	Transversal
18	Gestor de cliente	1 300,00 €	Apoio e suporte
21	Gestor de contratos	1 600,00 €	Apoio e suporte
12	Gestor de operação (de clientes)	950,00 €	Transversal
11	Inspector	881,28 €	Nutrição
1	Jardineiro	533,40 €	Limpeza

1	Lavador de viaturas	545,70 €	Apoio e suporte
1	Lavador de vidros	545,70 €	Limpeza
2	Lavador encerador	564,03 €	Limpeza
4	Mecânico	605,00 €	Apoio e suporte
6	Motorista de ligeiros	682,10 €	Transversal
9	Motorista de pesados	777,92 €	Transversal
9	Motorista de pesados de resíduos	781,62 €	Resíduos
5	Oficial cortador	636,12 €	Nutrição
1	Operador call center	535,00 €	Apoio e suporte
6	Operador de incineradora	697,65 €	Resíduos
6	Operador de informática	678,59 €	Transversal
1	Operador de lavandaria hospitalar	535,00 €	Roupa
1	Operador resíduos	535,00 €	Resíduos
3	Operador de resíduos e empilhadores	585,00 €	Resíduos
1	Operador transportador de ligeiros	545,14 €	Resíduos/RDM
1	Operário n especializado	535,00 €	Engenharia
8	Pasteleiro de 1. <sup>a</sup>	761,00 €	Nutrição
6	Pasteleiro de 2. <sup>a</sup>	690,56 €	Nutrição
1	Pedreiro	535,00 €	Engenharia
3	Pintor	595,98 €	Engenharia
1	Preparador de cozinha	550,00 €	Nutrição
15	Secretário	1 086,64 €	Transversal
1	Serralheiro	535,00 €	Transversal
6	Sub-encarregado de refeitório	690,56 €	Nutrição
10	Supervisor	816,00 €	Limpeza
19	Técnico ambiente	1 355,62 €	Resíduos
1	Técnico electromecânico	544,75 €	Transversal
4	Técnico electromedicina	605,00 €	Engenharia
1	Técnico de manutenção	535,00 €	Transversal
11	Técnico de nutrição II	881,28 €	Nutrição
13	Técnico de nutrição I	995,69 €	Nutrição
9	Técnico de projectos e obras	800,00 €	Engenharia
11	Técnico de segurança ambiental/eléctrica	900,00 €	Engenharia
12	Técnico de telecomunicações	947,78 €	Engenharia
8	Técnico de vapor	755,00 €	Engenharia
15	Técnico especializado	755,00 €	Transversal
7	Técnico operacional de clientes	700,00 €	Transversal
11	Técnico superior	900,00 €	Transversal
15	Tesoureiro	1 100,00 €	Apoio e suporte

**GRELHA SALARIAL ÚNICA - 29 NÍVEIS**

NÍVEL	Remuneração Base Mínima (R.B.M.)	INTERVALO REMUNERAÇÕES	Factor (valor a acrescentar à R.B.M. anterior)
1	530,00 €	530,00 € - 554,99 €	25 €
2	555,00 €	555,00 € - 579,99 €	
3	580,00 €	580,00 € - 604,99 €	
4	605,00 €	605,00 € - 629,99 €	
5	630,00 €	630,00 € - 664,99 €	35 €
6	665,00 €	665,00 € - 699,99 €	
7	700,00 €	700,00 € - 734,99 €	
8	735,00 €	735,00 € - 769,99 €	
9	770,00 €	770,00 € - 804,99 €	
10	805,00 €	805,00 € - 854,99 €	50 €
11	855,00 €	855,00 € - 904,99 €	
12	905,00 €	905,00 € - 954,99 €	
13	955,00 €	955,00 € - 1.004,99 €	
14	1.005,00 €	1.005,00 € - 1.054,99 €	
15	1.055,00 €	1.055,00 € - 1.129,99 €	75 €
16	1.130,00 €	1.130,00 € - 1.204,99 €	
17	1.205,00 €	1.205,00 € - 1.279,99 €	
18	1.280,00 €	1.280,00 € - 1.354,99 €	
19	1.355,00 €	1.355,00 € - 1.429,99 €	
20	1.430,00 €	1.430,00 € - 1.559,99 €	130 €
21	1.560,00 €	1.560,00 € - 1.689,99 €	
22	1.690,00 €	1.690,00 € - 1.819,99 €	
23	1.820,00 €	1.820,00 € - 1.949,99 €	
24	1.950,00 €	1.950,00 € - 2.079,99 €	
25	2.080,00 €	2.080,00 € - 2.279,99 €	200 €
26	2.280,00 €	2.280,00 € - 2.479,99 €	
27	2.480,00 €	2.480,00 € - 2.679,99 €	
28	2.680,00 €	2.680,00 € - 2.879,99 €	
29	≥ 2.880,00€	≥ 2.880,00 €	

## ANEXO II

**Categorias profissionais/Funções**

*Administrativo* - Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente, à máquina ou em equipamento de tratamento automático de informação, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; ordena e arquiva recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Poderá ainda, elaborar, ordenar ou preparar os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; escrever em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelecendo os extractos das operações efectuadas e de outros documentos para a informação da área; atender os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efectuando os registos do pessoal e preenchendo formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa.

*Administrativo especializado* - É o trabalhador que executa tarefas de âmbito administrativo de carácter especializa-

do numa determinada área, contribuindo para o cumprimento dos prazos legais e/ou compromissos, dentro dos parâmetros de qualidade que foram definidos.

*Agente de compras* - Participa no processo de aquisição de produtos, de acordo com as normas estabelecidas e em articulação com as unidades de prestação e/ou de apoio e suporte, a fim de responder às respetivas solicitações, colaborando ainda ao nível da receção, armazenamento, entrega e conservação das mercadorias, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas. Deverá ainda executar tarefas de âmbito administrativo, contribuindo para o cumprimento dos prazos legais e/ou acordados.

*Ajudante de despenseiro* - É o trabalhador não qualificado que colabora no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos e da limpeza da despensa. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

*Assessor* - Apoia o superior hierárquico, colaborando na coordenação do trabalho das equipas de manutenção de equipamentos, organizando as tarefas de acordo com as prioridades e necessidades mais prementes, a fim de garantir uma resposta eficaz às solicitações na sua área de actuação, de acordo com os objectivos e qualidade definidos.

*Auditor interno do sistema de gestão integrado* - Contribui para a melhoria contínua, nomeadamente através da verificação do cumprimento dos requisitos legais e normativos aplicáveis e outros que a empresa subscreva, colaborando na implementação do SGI.

- *Auditor* - realiza auditorias em todas as áreas certificadas da empresa, verificando o cumprimento dos requisitos normativos, da legislação aplicável e outras que a empresa subscreva e da documentação interna de referência. Com base na recolha e análise de evidências, elabora relatórios, identificando não-conformidades e oportunidades de melhoria. Assegura o *follow-up* das acções correctivas e das oportunidades de melhoria.

- *Auditor coordenador* - coordena e realiza auditorias como responsável geral quer pela equipa auditora, quer pela auditoria. Elaborar e envia o plano específico de auditoria. Reúne a documentação necessária e relevante para a preparação e execução da auditoria. Coordena as reuniões de abertura e encerramento, garantindo o progresso da auditoria de acordo com o plano, de forma a garantir os objectivos da mesma. Assegura a comunicação dos resultados ao auditado, de forma clara, conclusiva e atempada.

- *Auditor técnico* - Auditor com conhecimentos específicos ou especialista em determinado processo, actividade ou assunto a auditar, coadjuva o auditor coordenador, podendo substituí-lo.

- *Auditor observador* - Auditor em fase de adaptação (experiência relevante), durante a qual, acompanha os auditores (coordenador/técnico), não interferindo, nem influenciando a condução da auditoria.

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas contas da venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as

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

*Canalizador* - Executa trabalhos de montagem, reparação e substituição de canalizações, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim assegurar o normal funcionamento e a operacionalidade das instalações dos clientes, garantindo a sua satisfação.

*Carpinteiro* - Executa trabalhos de carpintaria, incluindo trabalhos novos ou de conservação e de reparação de material, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar a optimização do funcionamento das instalações.

*Chefe de cafetaria* - É o profissional que, numa cafetaria, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetarias e de outros sectores de serviço: colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respectivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

*Chefe de compras/economato* - É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento; calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

*Chefe de copa* - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

*Chefe de cozinha* - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e grill nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares, elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção de pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos en-

tregues à secção; pode ser encarregado de aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

*Chefe de equipa* - Executando, ou não, funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta diretamente um grupo de profissionais. Procede à elaboração de mapas de acordo com procedimentos internos.

*Chefe de exploração* - É responsável pela gestão e a coordenação das atividades operacionais uma unidade de pequena a média dimensão, designadamente ao nível do pessoal e do cliente, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e com os serviços prestados. Poderá ainda ter que assegurar de forma otimizada a disponibilidade e a qualidade de serviço das instalações, sistemas e equipamentos, através da implementação de políticas, planos e procedimentos de operação/condução, assegurando o normal funcionamento e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais estabelecidos.

*Chefe de pasteleiro* - É o trabalhador que dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário; requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável; cria receitas, e pode colaborar na elaboração das ementas e listas; mantém em dia os inventários de material e *stocks* de matérias-primas.

*Coordenador (AAS)* - É responsável por supervisionar os trabalhos realizados numa determinada secção ou área de apoio e suporte, garantindo a integração e preparação de informação diversa para apresentação superior ou para entidades externas. Assegura ainda a elaboração e/ou supervisão de relatórios de atividades da sua secção e demais documentação e informação de apoio à gestão. Poderá dar orientações de acordo com os objetivos fixados superiormente distribuindo, caso seja necessário, as tarefas a executar. É ainda responsável por assegurar, dentro da sua área, o cumprimento do normativo legal, promovendo igualmente a adoção das melhores práticas.

*Costureiro* - Cose à mão ou à máquina.

*Cozinheiro (1., 2. e 3.)* - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção de refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Dispenseiro (A e B)* - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta, em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu fornecimento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

*Diretor de centro de actividade* - É responsável por planejar, organizar, gerir e controlar as actividades do respectivo centro de actividade, definindo estratégias e metodologias de trabalho.

*Diretor de exploração* - É responsável pela gestão e a coordenação das actividades operacionais uma unidade de grande dimensão, designadamente ao nível do pessoal e do cliente, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e com os serviços prestados. Poderá ainda ter que assegurar de forma otimizada a disponibilidade e a qualidade de serviço das instalações, sistemas e equipamentos, através da implementação de políticas, planos e procedimentos de operação/condução, assegurando o normal funcionamento e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais estabelecidos.

*Diretor de operação* - Assegura a execução das actividades de planeamento e a implementação da estratégia operacional definida para a sua unidade de prestação, designadamente através da sistematização e análise da informação do negócio, da identificação de desvios, de propostas de melhoria aos processos/procedimentos adotados. Poderá colaborar na elaboração de propostas técnicas de contrato ou prestação de serviços.

*Diretor operacional* - Coordena as áreas sob a sua responsabilidade (manutenção, segurança e controlo técnico, energia, projecto, fiscalização ou gestão de obra), assegurando a sua operacionalidade em termos de recursos humanos, materiais e financeiros, a fim de garantir o cumprimento dos pareceres técnicos, prazos e qualidade definidos.

*Distribuidor de roupa* - Recolhe e entrega roupa nos diversos serviços da unidade hospitalar, podendo para o efeito, desde que habilitado, conduzir viaturas ligeiras.

*Electricista* - É responsável por organizar, orientar e executar a instalação, manutenção e reparação de instalações elétricas de utilização de baixa e média tensão, instalações de telecomunicações em edifícios, de comando, sinalização e proteção, industriais e de distribuição de energia elétrica, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a otimização do funcionamento das instalações.

*Empregado de armazém* - É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda e ou utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

*Empregado de balcão (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>)* - Atende e serve os clientes em estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos de empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a

fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação, e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários.

*Empregado de bar* - É o trabalhador que prepara e serve bebidas de frutos, sandes e produtos similares; pode receber e registar as importâncias respectivas.

*Empregado de distribuição* - É o trabalhador que, em veículo da empresa concessionário ou da empresa constante, se desloca aos diversos centros; prepara, condiciona, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher; procede à verificação de todo o material ou géneros inerentes a todo o circuito, executa serviços de higienização, dos sectores do seu circuito, podendo ajudar o motorista.

*Empregado de distribuição personalizada* - É o trabalhador que prepara o equipamento necessário ao serviço, reúne os alimentos das secções de produção, procede ao seu acondicionamento e faz a entrega ao consumidor, designadamente doentes, cabendo-lhe ainda, tarefas de recolha, higienização e arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem. Controla as encomendas e prepara a requisições aos sectores de produção.

*Empregado de limpeza* - Limpa e lava superfícies, equipamentos, objectos e instalações, utilizando produtos e utensílios adequados; encera soalhos, escadas e móveis aplicando cera e procedendo à sua lustragem; esvazia os cestos do lixo para contentores indicados; arruma móveis e objectos nos locais determinados; substitui ou repõe os produtos utilizados nas instalações sanitárias, nomeadamente toalhas, papel higiénico, sabonetes e blocos desodorizantes.

*Empregado de refeitório* - É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas de refeições; empacotamento e disposição dos talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos, que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem a sala de refeições e a linha de empratamento.

*Empregado de serviços externos* - É responsável por assegurar o serviço de expediente interno e externo.

*Encarregado* - Controla e supervisiona a produção de uma secção ou estabelecimento, coordenando as tarefas dos

trabalhadores afetos; avalia as necessidades de matérias-primas e/ou materiais necessários ao bom funcionamento, podendo preencher requisições para o efeito; comunica, providencia e/ou soluciona anomalias; assegura o cumprimento das normas de segurança; poderá elaborar ou colaborar na realização de inventários.

*Encarregado de bar* - É o trabalhador que supervisiona, coordena o serviço do balcão da linha de *self-service*.

*Encarregado de refeitório (A e B)* - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas tomadas em consideração, o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina, para posterior contabilização. Pode, ainda, ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

*Fiel de armazém* - Regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos do armazém, sendo ainda responsável por responder pelas existências.

*Fogueiro* - Habilitado para o efeito, conduz e alimenta geradores de vapor (alta e baixa pressão) de acordo com o estabelecido na legislação em vigor; compete-lhe também executar uma ou várias das seguintes funções: controlar a produção de vapor de acordo com as respectivas necessidades; executar as manobras inerentes à distribuição dos combustíveis líquidos ou gasosos; controlar a potência de turbos alternadores ligados em paralelo com a rede eléctrica nacional, de acordo com as necessidades de energia eléctrica e as disponibilidades; zelar pelo bom funcionamento dos acessórios, tais como: bombas de combustíveis e de alimentação; em paragens, assistir e orientar as reparações, manutenções e conservações das instalações a seu cargo, e proceder ao tratamento de águas, recepção, preparação e transfeira de combustível.

*Gestor de cliente* - Coadjuva o administrador delegado regional substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos e acompanha, de acordo com as orientações do respectivo administrador delegado regional, os clientes da região (tipo II - clientes com um único decisor), assegurando o acompanhamento desses clientes, desde a proposta, durante e após a realização do projecto ou prestação de serviços, promovendo uma relação de confiança, a resolução de eventuais problemas que possam surgir e a ligação com as áreas operacionais, a fim de contribuir para a melhoria contínua da actividade da empresa.

*Gestor de contratos* - Efectua a pesquisa e o registo das oportunidades detectadas pelo administrador delegado ou gestor de clientes, e consequentemente, elabora propostas e posteriores contratos, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, bem como regista e efectua o arquivo informático/físico, de forma a elaborar relatórios

estatísticos da actividade da região.

*Gestor de operação (de clientes)* - É responsável pela gestão e a coordenação das actividades operacionais de varias unidades de media e grande dimensão, designadamente ao nível das equipas e dos clientes, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e com os serviços prestados.

*Inspector* - É o trabalhador que coordena e inspeciona os diversos centros; tem autonomia sobre todo o pessoal, documentos e serviços, dentro do centro; fornece dados e faz relatórios para apreciação superior em todo ou qualquer refeitório ou cantina, onde não haja serviço central de apoio, o profissional responsável poderá ter essa categoria, mesmo que a nomenclatura utilizada no quadro da empresa seja a «encarregado de refeitório».

*Jardineiro* - É o trabalhador que cultiva flores, arbustos e outras plantas para embelezar parques e jardins, semeia relvados, renova-lhes zonas danificadas, apara-os mediante tesouras e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores.

*Lavador de viaturas* - É o trabalhador que limpa o interior da viatura; aciona o elevador de viaturas para as colocar na altura adequada à lavagem; lava com água sob pressão a parte inferior da viatura; lava manualmente a parte exterior da viatura; aplica parafina, por pulverizador, para protecção da estrutura metálica e enxuga a viatura com panos e camurça.

*Lavador de vidros* - É o trabalhador especializado na limpeza de vidros de fachada, clarabóias e outros.

*Lavador-encerador* - É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa serviços de lavagens, raspagens e enceramentos com máquinas industriais apropriadas.

*Mecânico* - É o trabalhador que deteta e diagnostica falhas nos motores e suas partes; ajusta, examina, testa e efectua a revisão de motores de veículos automóveis e motociclos; substitui motores ou seus componentes; ajusta, examina, regula, desmantela, reconstrói e substitui partes defeituosas de veículos automóveis; instala ou ajusta motores, travões, direcção ou outras partes dos veículos a motor; instala, ajusta, efectua a revisão e substitui componentes mecatrónicos de veículos a motor; executa a manutenção programada (mudar óleo, lubrificar e afinar motores, realizar medição dos fumos dos veículos, etc.); reinstala após reparação, motores e suas partes; cumpre as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

*Motorista de ligeiros* - É o trabalhador que possuindo licença de condução profissional conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e da carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

*Motorista de pesados* - Habilitado para o efeito, conduz viaturas pesadas, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança, zela pela conservação dos veículos e dos materiais e procede à carga e descarga de mercadorias. Exerce as suas funções de acordo com procedimentos internos.

*Motorista de pesados de resíduos* - Conduz camiões e outros veículos pesados para o transporte de resíduos sólidos

contaminados e resíduos líquidos perigosos, em conformidade com a Legislação Rodoviária e de Segurança, efectua a carga e descarga de veículos com resíduos sólidos contaminados e resíduos líquidos perigosos, bem como zela pela conservação dos veículos e dos materiais. É ainda responsável por: se informar do destino das mercadorias, determinar/conhecer o percurso a efectuar e receber a documentação respectiva; orientar e participar nas operações da carga, arrumação e descarga da mercadoria, a fim de garantir condições de segurança e respeitar o limite de carga do veículo; efectuar as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, atendendo ao estado da via do veículo às condições meteorológicas e de trânsito, à carga transportada e às regras e sinais de trânsito; efectuar a entrega de mercadoria e documentação respectiva no local de destino e receber o comprovativo da mesma; providenciar pelo bom estado de funcionamento do veículo, zelando pela sua manutenção, reparação e limpeza; elaborar relatórios de rotina sobre as viagens que efectua; preencher a guia de acompanhamento de resíduos (modelo B e/ou A) e guias de transporte. Poderá ainda colaborar numa correcta triagem dos resíduos produzidos, nomeadamente através do uso dos contentores existentes para o efeito.

*Oficial cortador* - É o trabalhador que corta carnes para confecção e colabora nos trabalhos da cozinha.

*Operador de call center* - É o trabalhador que, numa central telefónica, efectua, retém, transfere e desliga chamadas; anota e estabelece a ligação de pedidos de chamadas telefónicas para o exterior; regista mensagens para transmissão posterior; deteta avarias e informa os serviços competentes.

*Operador de incineradora* - Prepara o arranque do equipamento, verifica o seu funcionamento, bem como procede ao carregamento dos resíduos sólidos contaminados na tremonha e higieniza a central de incineração. Assim, é responsável por: verificar e acompanhar o funcionamento do equipamento no decurso do processo; remover as escórias; preparar o arranque do equipamento procedendo às intervenções de manutenção preventiva básicas e de verificação; ensaiar manualmente os sistemas semiautomáticos; efectuar o arranque do equipamento; transportar os contentores cheios de resíduos sólidos contaminados do local de estacionamento para junto do sistema de basculamento de contentores; transportar os contentores vazios para a zona de lavagem e proceder à higienização dos mesmos; preencher a folha de queima; acompanhar a pesagem dos resíduos; acompanhar o processo de incineração; repor os produtos no sistema de tratamento de emissões gasosas e no gerador de vapor (bicarbonato, carvão, tratamento de água e vapor); colocar ou remover os «big-bags» no sistema de tratamento de emissões gasosas; higienizar a central de incineração, depor as escórias do dia anterior; higienizar a sala de controlo e balneários; colaborar nas acções de manutenção; zelar pela boa conservação das instalações e equipamentos utilizados; elaborar informação interna sempre que ocorram avarias ou incidentes com o equipamento/processo.

*Operador de informática* - É responsável por assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados e para divulgar esses dados sob a

forma de letras, números ou gráficos num ecrã, em papel ou em filme. Para o efeito, prepara o tratamento de dados com vista a garantir um funcionamento fiável e eficiente; instala bandas e discos magnéticos em equipamentos periféricos necessários ao tratamento de dados; mantém o registo das operações de tratamento; efectua as operações relativas ao duplicado de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos; executa outras tarefas similares.

*Operador de lavanderia hospitalar* - Desempenha funções de triagem, lavagem, secagem, calandragem, engomagem, prensagem, acabamento, embalagem, expedição de roupa proveniente de instituições prestadoras de cuidados de saúde.

*Operador de resíduos* - Procede à triagem e acondicionamento de resíduos sólidos contaminados bem como, à sua pesagem e recolha selectiva e, ainda, higieniza os contentores utilizados no processo. Assim é responsável por: higienizar diariamente os contentores das zonas utilizadas para armazenamento temporário (ecocentro hospitalar); efectuar a recolha interna de contentores com resíduos (nos serviços da entidade produtora) e respectiva troca por contentores vazios; a triagem e acondicionamento de resíduos sólidos contaminados; a recolha selectiva; as cargas e descargas de contentores de resíduos; a pesagem; o registo em mapa de produção diária; os contactos com representantes do cliente; zelar pela boa conservação das instalações e equipamentos utilizados, quer do cliente quer do SUCH; elaborar informação interna sempre que ocorram avarias ou incidentes com equipamentos por si utilizados; realizar uma correcta triagem dos resíduos produzidos, nomeadamente através do uso dos contentores existentes para o efeito. Sempre que necessário, deverá ainda pesar os resíduos no produtor ou na central de tratamento e efectuar o respectivo registo de acordo com orientações internas em vigor no SUCH; preencher a guia de acompanhamento de resíduos (modelo B e/ou A) e a guia de transporte de acordo com a legislação.

*Operador de resíduos e de empilhadores* - Procede à triagem e acondicionamento de embalagens com resíduos sólidos e líquidos perigosos e não perigosos, bem como à sua pesagem e higienização dos contentores utilizados no processo. Assim, é responsável pelas seguintes atividades: higienizar diariamente os contentores vazios, triagem e acondicionamento de resíduos sólidos e líquidos perigosos e não perigosos; pesagem; cargas e descargas de contentores com e sem resíduos no que respeita aos pequenos e grandes transportes; registo nos mapas de entradas e saídas diárias da instalação; zelar pela boa conservação das instalações e equipamentos utilizados, quer do cliente quer do SUCH; elaborar informação interna sempre que ocorram avarias ou incidentes com equipamentos por si utilizados. Assume ainda a responsabilidade por operar e monitorizar empilhadores e equipamentos similares para carregar e descarregar, transportar, levantar e empilhar mercadorias e paletes; posicionar paletes e outras cargas nos empilhadores e apoiar as cargas e descargas de outras mercadorias ou produtos para transporte ou movimentação em parque; verificar os equipamentos de forma a identificar estragos e avarias; efectuar a manutenção de rotina nos equipamentos; cumprir as normas de saúde e

segurança no trabalho.

*Operador transportador de ligeiros* - Habilitado para o efeito, conduz viaturas ligeiras para o transporte de mercadorias perigosas, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança, zela pela conservação dos veículos e dos materiais e procede à carga e descarga de mercadorias. Exerce as suas funções de acordo com procedimentos internos. Caso aplicável, e desde que habilitado, poderá ainda transportar mercadorias perigosas.

*Operário não especializado* - Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar o normal funcionamento das instalações onde desempenha funções.

*Pasteleiro de 1* - É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases de fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

*Pasteleiro de 2* - É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área coadjuva o pasteleiro de 1. no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialidade, nos trabalhos de cozinha.

*Pedreiro* - Executa trabalhos de construção civil, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar o normal funcionamento das instalações onde desempenha funções.

*Pintor* - Executa trabalhos de pintura, betumagem, emboce e outros, com a maior exigência possível ao nível do acabamento, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a optimização do funcionamento das instalações e dos equipamentos.

*Preparador de cozinha* - É o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro o auxilia nas suas tarefas, designadamente na preparação de legumes, peixes, carnes e outros alimentos.

*Secretário* - É o trabalhador que assegura as actividades de comunicação e documentação da área que secretaria, tendo também como responsabilidade preparar os processos, juntando correspondência recebida e outros documentos e informações; poderá marcar reuniões para os superiores hierárquicos, mantendo atualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

*Serralheiro* - Executa trabalhos de serralharia, incluindo soldaduras relacionadas com a montagem e reparação de estruturas metálicas, tubagens, caixilharias, quadros, ferragens e outros, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, de forma a assegurar a optimização do funcionamento dos equipamentos e instalações de acordo com a formação que detém.

*Sub-encarregado de refeitório* - É o trabalhador que superintende nos diversos trabalhos dos refeitórios em que o número de refeições diárias seja inferior a 200. Em refeitórios com um número superior de refeições diárias, este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do

encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

*Supervisor* - Controla e supervisiona a produção de várias secções ou estabelecimentos, coordenando as tarefas dos trabalhadores afetos; avalia as necessidades de matérias-primas e/ou materiais necessários ao bom funcionamento, podendo preencher requisições para o efeito; comunica, providencia e/ou soluciona anomalias; assegura o cumprimento das normas de segurança; poderá elaborar ou colaborar na realização de inventários.

*Técnico de ambiente [Resíduos]* - Dá apoio à gestão operacional de clientes da área do ambiente, controlando os respectivos processos e serviços prestados, detectando eventuais desvios, propondo ou implementando as medidas correctivas.

*Técnico de electromedicina* - Analisa esquemas, planos de cablagem e componentes electrónicos garantindo a correcta montagem, instalação, conservação e reparação dos diversos equipamentos e aparelhos electrónicos aplicados em medicina.

*Técnico de manutenção* - Monta, repara e conserva vários tipos de equipamentos e/ou máquinas necessárias ao funcionamento da unidade.

*Técnico de nutrição (I e II)* - É o técnico que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional; avalia o estado de nutrição de uma dada comunidade, detecta desequilíbrios alimentares geradores de doença e promove a sua correcção, coordena programas de educação e aconselhamento alimentar; faz controlo de qualidade e procede à inspecção dos alimentos no campo hígio-sanitário. Pode planificar e calcular regimes alimentares, fazer auditorias e colaborar em projectos de equipamentos para serviços de alimentação. Desenvolve acções de formação, manuais e normas no campo da nutrição e da higiene e segurança alimentar.

*Técnico de projectos e obras* - Executa a medição e elabora a estimativa/orçamento de custos com material e mão-de-obra a incluir nas propostas para apresentação ao Cliente, cumprindo as especificações definidas e orientações recebidas, a fim de responder às solicitações do cliente, ou elabora desenho ou projecto, no que se refere ao seu âmbito de especialização; podendo ainda fiscalizar ou gerir obras nas várias especialidades técnicas incluindo, segurança, qualidade e ambiente.

*Técnico de segurança ambiental/eléctrica* - É responsável por garantir uma resposta eficaz às solicitações na sua área de actuação, de acordo com os objectivos e qualidade definidos.

*Técnico de telecomunicações* - Procede à instalação, manutenção e reparação de equipamentos e sistemas de telecomunicações, de acordo com os procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar o seu normal funcionamento e em conformidade com o enquadramento normativo aplicável.

*Técnico de vapor* - É responsável pela vigilância e manutenção primária aos equipamentos associados às subestações e redes de vapor e condensados, redes e reservatórios de águas quentes sanitárias, centrais de pressurização, cisternas

de água potável e depósitos de tratamento de água, e, caldeiras a gás (queimadores) instaladas em subestações.

*Técnico eletromecânico* - Prepara e executa trabalhos de montagem, regulação, conservação e reparação de equipamentos hospitalares e respetivos componentes ou sistemas mecânicos, elétricos, eletromecânicos e de automação (pneumáticos e hidráulicos) de acordo com os procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, assegurando o seu normal funcionamento e a conformidade com o enquadramento normativo aplicável.

*Técnico especializado* - É responsável por garantir uma resposta eficaz às solicitações na sua área de especialização, de acordo com os objetivos e qualidade definidos, assegurando o cumprimento dos prazos legais e/ou compromissos.

*Técnico operacional de clientes* - Supervisiona atividades operacionais de unidade(s) de pequena dimensão, designadamente ao nível das equipas e dos clientes, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e com os serviços prestados.

*Técnico superior* - Elabora pareceres e realiza estudos de natureza científico-técnica na sua área de especialização, tendo em vista a fundamentação da tomada de decisão. Poderá ainda assumir a responsabilidade por supervisionar e/ou realizar estudos e delimitar as áreas e a metodologia a utilizar, analisar as conclusões e formular hipóteses de ações a desenvolver, participar em reuniões para análise de projetos e programas, bem como na conceção, redação e implementação de projetos. É ainda responsável por assegurar, dentro da sua área de especialização, o cumprimento do normativo legal e interno da respetiva área, garantindo igualmente a adoção das melhores práticas.

*Tesoureiro* - Realiza actividades de tesouraria, pagamentos e recebimentos, controlo de acções de movimentos bancários, pagamentos e recebimentos, previsões de tesouraria e fundo de maneio, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de contribuir, no âmbito da tesouraria, para o cumprimento dos objectivos definidos.

### ANEXO III

#### Deslocações em serviço

Considerando que o atual regulamento das deslocações em serviço, ainda que recente, impõe a introdução de um conjunto de alterações pontuais, mas de importância significativa;

Alterações estas decorrentes do repensamento da filosofia subjacente à atribuição de ajudas de custo, no pressuposto da consagração de uma maior justiça relativa à sua existência, em cumprimento de critérios de razoabilidade e adequação às efetivas situações geradoras de despesa acrescida para o trabalhador;

Constatando-se ainda a necessidade de atualização, face aos preços de mercado, do valor atribuído a título de ajuda de custo de alojamento, razão que justifica o aumento do atual

valor de 25,00 € para 50,00 €;

Bem como a objetivação do conceito de deslocação em serviço e a reavaliação da competência para autorizar situações de exceção.

O conselho de administração, ao abrigo da alínea *h*) do artigo 18.º dos estatutos do SUCH, aprova as alterações ao regulamento de deslocações em serviço, o qual é republicado nos seguintes termos:

#### Artigo 1.º

##### (Objeto e âmbito)

1- O presente regulamento estabelece o regime das deslocações em serviço dos trabalhadores do SUCH, independentemente do seu vínculo contratual e da natureza das respetivas funções.

2- Exceciona-se do previsto no número anterior as deslocações em serviço inerentes à categoria e conteúdo funcional do trabalhador, nomeadamente, de motoristas, operadores-transportadores, distribuidores e outras categorias ou funções equiparadas;

#### Artigo 2.º

##### (Definições)

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho, fora do domicílio profissional, por um período de tempo limitado, precisamente definido e não duradouro.

2- Para efeitos do número anterior, é considerada deslocação em serviço, a que se realize para além de um raio de 30 km do domicílio profissional do trabalhador.

3- O domicílio profissional é o lugar onde a profissão é habitualmente exercida.

4- Consideram-se ajudas de custo as compensações atribuídas em virtude de uma deslocação em serviço, havendo lugar ao seu pagamento sempre que estejam reunidos os pressupostos previstos no presente regulamento.

#### Artigo 3.º

##### (Classificação das deslocações em serviço)

1- As deslocações em serviço classificam-se em deslocações em território nacional e no estrangeiro.

2- As deslocações em território nacional classificam-se em diárias e por dias sucessivos.

3- Consideram-se deslocações diárias as que se realizem num período de 24 horas e as que, embora ultrapassando este período, não impliquem a necessidade de realização de novas despesas.

4- Consideram-se deslocações por dias sucessivos as que se realizem num período de tempo superior a 24 horas e não estejam abrangidas pela parte final do artigo anterior.

#### Artigo 4.º

##### (Deslocação em território nacional)

1- A deslocação em serviço em território nacional dá direito ao abono de ajudas de custo, nos seguintes termos:

a) Almoço: 12,50 € - se a deslocação ocorrer, ainda que parcialmente, no período entre as 13h00 e as 14h00;

b) Jantar: 12,50 € - se a deslocação ocorrer para além das 20h00;

c) Alojamento: até 50,00 € - sempre que a deslocação não permita que o trabalhador regresse à sua residência até às 22h00 e mediante apresentação de respetivo comprovativo (fatura) da despesa realizada.

2- As ajudas de custo referidas no número anterior só são abonadas mediante autorização do diretor da unidade de prestação ou de apoio e suporte, com possibilidade de delegação no responsável hierárquico imediato.

3- Cessa o direito às ajudas de custo supra referidas quando as mesmas sejam suportadas diretamente pelo SUCH ou por terceiro.

4- A título extraordinário, e apenas no que respeita ao abono de ajuda de custo de alojamento, pode ser autorizado valor diverso do previsto, mediante pedido fundamentado do trabalhador, autorizado pelo membro do conselho de administração ao qual esteja atribuído o respetivo pelouro.

5- No caso da deslocação implicar alojamento, e caso tenha aplicação, o trabalhador deve optar por estabelecimento hoteleiro que tenha acordo celebrado com o SUCH.

#### Artigo 5.º

##### (Modo de deslocação)

1- Nas deslocações em serviço devem ser utilizadas as viaturas de serviço, as quais devem ser requisitadas através de modelo próprio, validado pelo diretor da unidade de prestação ou de apoio e suporte, com possibilidade de delegação no responsável hierárquico imediato.

2- A título extraordinário e fundado em motivo reconhecido e expressamente autorizado pelo competente diretor da unidade de prestação ou de apoio e suporte, designadamente a inexistência de viatura disponível, a deslocação poderá ser feita em viatura própria ou transporte público.

3- No caso da deslocação ser realizada em viatura própria, o valor do km é fixado em 0,34 €.

4- O pedido de pagamento do valor referente aos kms percorridos deve ainda ser acompanhado de comprovativo de pagamento de portagens, sempre que aplicável.

#### Artigo 6.º

##### (Deslocação no estrangeiro)

1- Nas deslocações em serviço ao estrangeiro atender-se-á ao regime de ajudas de custo em vigor na Administração Pública e, ainda, ao padrão de custo de vida no país de destino, cujo valor é fixado previamente pelo conselho de administração.

2- Cessa o direito às ajudas de custo sempre que as mesmas sejam suportadas diretamente pelo SUCH ou por terceiro.

#### Artigo 7.º

##### (Adiantamentos de abono)

1- O SUCH pode adiantar aos trabalhadores em deslocação em serviço, o valor correspondente às ajudas de custo a que tenham direito.

2- Os trabalhadores que tenham recebido o adiantamento

referido no número anterior ficam obrigados a fornecer junto do departamento de recursos humanos, no prazo máximo de 10 dias após o termo da deslocação, os elementos comprovativos das despesas efetuadas para efeitos de acertos de contas.

#### Artigo 8.º

##### (Dúvidas e omissões)

As dúvidas de interpretação, bem como a integração de eventuais lacunas do presente regulamento são resolvidas por deliberação do conselho de administração, competindo-lhe emitir ou autorizar a regulamentação e instruções complementares que se mostrem necessárias para aplicação do presente regulamento.

#### Artigo 9.º

##### (Entrada em vigor)

O presente regulamento entra em vigor no dia 2 de abril de 2012.

### Declarações

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes.;

SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;

SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis;

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;

Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

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

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

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

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

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

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

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIMMVC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

A FESAHT outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Depositado em 4 de agosto de 2016, a fl. 198 do livro n.º 11, com o n.º 124/2016, 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 dos Bombeiros Voluntários de Guimarães e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Alteração salarial e outras**

Revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 45, 1.ª série, de 8 de dezembro de 2010 e alterado através da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, 1.ª série de 22 de maio de 2014.

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito, vigência, denúncia e revisão**

##### **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 de Guimarães (adiante designada por AHBVVG), CAE 84250, e por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo e representados pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (adiante designado por SNBP).

3- O presente acordo abrange potencialmente 31 trabalhadores da associação, estando as categorias profissionais abrangidas pelo mesmo e descritas nos anexos I, II e III.

##### **Cláusula 16.ª**

###### **Progressão**

1- A progressão horizontal nas categorias faz-se por mudança de escalão.

2- A mudança de escalão depende da avaliação de desempenho e da permanência, no escalão imediatamente anterior, pelo período de três anos.

3- Para efeitos do número anterior, a mudança de escalão está sujeita à obtenção, na avaliação de desempenho, de duas classificações correspondentes ao mínimo de «Bom» e uma de «Muito Bom».

4- A aplicação de pena disciplinar num determinado ano implica, para efeitos de progressão horizontal, não consideração do tempo de serviço prestado nesse mesmo ano.

##### **Cláusula 17.ª**

###### **Condições excepcionais de progressão**

O período de três anos previsto no número dois do artigo anterior pode ser reduzido de um ano, mediante a ob-

tenção, na avaliação de desempenho, de duas classificações consecutivas de «Muito Bom» e do reconhecimento de bons serviços prestados ou em especiais situações de mérito, respetivamente.

### Retribuição

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Conceitos de retribuição

1- A remuneração base é determinada pelo índice correspondente à categoria e escalão em que o assalariado está posicionado, nos termos do anexo I a este acordo de empresa.

2- Escalão é cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito de categoria da carreira.

3- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição,

por cada dia de trabalho efetivo, calculado tendo como limite mínimo o valor do subsídio atribuído anualmente para os funcionários da Administração Pública.

4- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de cinco horas diárias.

5- Para efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Remuneração mínima do trabalho

1- As remunerações bases mínimas mensais devidas aos assalariados abrangidos por este acordo de empresa são as constantes do anexo II.

2- As remunerações da categoria de estagiário não poderá ser inferior ao salário mínimo nacional.

## ANEXO II

Categoria	Escalões				
	1	2	3	4	5
Comandante	1 262,50€	—	—	—	—
2.º comandante	1 161,50€	1 212,00€	—	—	—
Adjunto de comando	1 010,00€	1 060,50€	1 111,00€	1 161,50€	—
Oficial de bombeiro superior	1 136,25€	1 161,50€	1 186,75€	—	—
Oficial de bombeiro principal	1 060,50€	1 085,75€	1 111,00€	—	—
Oficial bombeiro 1. <sup>a</sup>	984,75€	1 010,00€	1 035,25€	—	—
Chefe	858,50€	909,00€	959,50€	984,75€	—
Oficial de bombeiro 2. <sup>a</sup>	—	—	—	—	—
Subchefe	808,00€	833,25€	858,50€	883,75€	—
Oficial de bombeiro-estagiário	—	—	—	—	—
Bombeiro de 1. <sup>a</sup> classe	656,50€	681,75€	707,00€	732,25€	757,50€
Bombeiro de 2. <sup>a</sup> classe	606,00€	631,25€	656,50€	681,75€	707,00€
Bombeiro de 3. <sup>a</sup> classe	530,25€	555,55€	580,75€	606,00€	631,25€
Estagiário	530,00€	—	—	—	—

Guimarães, 12 de fevereiro de 2016.

Pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Guimarães:

*Gaulter da Costa e Silva*, presidente da direção e mandatário.  
*João Pedro de Oliveira Martins Castro*, secretário e mandatário.

Pelo SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

*Sérgio Rui Martins Carvalho*, presidente da direção e mandatário.

*Fernando Gabriel Dias Curto*, vice presidente da direção e mandatário.

Depositado em 5 de agosto de 2016, a fl. 198 do livro n.º 11, com o n.º 126/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de adesão entre a Companhia Española de Seguros de Crédito a la Exportation Sociedade Anónima Acompaña Seguros Y Reaseguros - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e as mesmas associações sindicais**

A Companhia Española de Seguros de Crédito a la Exportation Sociedade Anónima Acompaña Seguros Y Reaseguros - Sucursal em Portugal, com local de representação na Avenida Duque de Ávila, n.º 46, 1.º A, 1050-083 Lisboa, com o número de pessoa coletiva 980265843, contribuinte da Segurança Social 20016544435, e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede sita na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º andar, 1150-015 Lisboa e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502 326 956, com sede na Rua Conde Redondo, n.º 74, 2.º, em Lisboa, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão ao acordo coletivo de trabalho, celebrado entre a Açoreana Seguros SA e os sindicatos outorgantes do presente acordo, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016.

Mais se acorda que a tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2016.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 1 do artigo 494.º, todos do Código do Trabalho, informa-se que,

em consequência desta adesão, estarão abrangidos pelo ACT em apreço 16 trabalhadores.

O presente acordo é feito em 4 (quatro) vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a quarta a instruir o depósito no serviço competente no ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, 19 de julho de 2016.

Pela Companhia Española de Seguros de Crédito a la Exportation Sociedade Anónima Acompaña Seguros Y Reaseguros - Sucursal em Portugal:

*Rita da Silva Eusébio Nunes de Lacerda Vasconcelos Guimarães*, mandatária/procuradora.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*Carlos Alberto Marques*, presidente da direção.

*Patricia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, vogal da direção.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

*António Carlos Videira dos Santos*, presidente da direção.

*Elisabete Dourado da Silva Lima*, vogal da direção.

Depositado em 5 de agosto de 2016, a fl. 198 do livro n.º 11, com o n.º 127/2016, 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

#### **SIEP - Sindicato das Indústrias e Energia de Portugal que passa a designar-se SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energias e Águas de Portugal - Alteração**

Alteração aprovada em 22 de julho de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2016.

#### PARTE I

#### **Natureza e objeto**

#### CAPÍTULO I

#### **Natureza, âmbito e sede**

#### Artigo 1.º

#### **Designação**

O SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energias e Águas de Portugal, integra todos os trabalhadores que a ele livremente adiram, independentemente das suas funções, profissão e categoria profissional, que exerçam a sua atividade na indústria, serviços, equipamentos, produção, captação, transformação, transporte, distribuição, montagem e reparação, nas áreas da energia, ambiente, águas, resíduos, metalurgia, metalomecânica, eletromecânica, material elétrico e eletrónico, sistemas de comunicação da informação, conhecimento e afins.

#### Artigo 2.º

#### **Âmbito e sede**

(...)  
(...)

A sede do sindicato é no Seixal e terá delegações onde se mostrar conveniente.

#### PARTE II

#### **Princípios fundamentais**

#### CAPÍTULO I

#### Artigo 3.º

#### **Sindicalismo democrático**

O SIEAP orienta a sua ação pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da participação, da descentralização e da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

(...)  
(...)

#### Artigo 4.º

#### **Sociedade democrática**

O SIEAP defende ainda:

(...)  
(...)  
(...)  
(...)

#### CAPÍTULO IV

#### **Direitos e deveres**

#### Artigo 13.º

#### **Direitos dos sócios**

São direitos dos sócios: (...)  
(...)  
(...)  
(...)  
(...)  
(...)  
(...)  
(...)  
(...)  
(...)

Zelar pelo prestígio e bom nome do SIEAP e dos membros dos órgãos estatutários;

(...)  
(...)

## CAPÍTULO IX

### Direção

Artigo 34.º

#### Composição

1- (...)  
2- (...)

3- No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efetivos de um órgão, o seu preenchimento poderá ser feito de entre os associados em pleno gozo dos seus direitos sindicais por cooptação, até ao limite de 25 % dos lugares a preencher, sendo esta da responsabilidade da direção.

4- O mandato dos membros cooptados, quando chamados à efetividade, coincide com a dos membros substituídos.

## CAPÍTULO XI

### Conselho fiscalizador

Artigo 45.º

#### Eleição

1- (...)  
2- Os membros do conselho fiscalizador são eleitos, quatro em quatro anos, pela assembleia geral.  
(...)

## PARTE V

## CAPÍTULO XII

### Organização no local de trabalho

Artigo 51.º

#### Competências dos delegados sindicais

São conferidas as seguintes competências aos delegados sindicais:

Os delegados sindicais do SIEAP, são eleitos pelos trabalhadores, por maioria simples dos votos expressos.

(...)  
(...)

(...)  
(...)  
(...)  
(...)

## PARTE VI

### Organização financeira

## CAPÍTULO XIII

### Fundos do sindicato

Artigo 55.º

#### Quotização

1- A quotização mensal a pagar por cada associado e de 1 % das suas retribuições líquidas mensais, excluindo subsídios de férias, Natal ou outros.

2- (...)  
(...)  
(...)  
(...)

## PARTE VII

### Eleições

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais

Artigo 56.º

#### Capacidade eleitoral

Tem capacidade eleitoral todos os sócios maiores de dezesesseis anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham no mínimo dois meses de inscrição no sindicato;

(...)

### Simbologia

## CAPÍTULO XV

Artigo 59.º

#### Símbolo

O símbolo do sindicato é constituído por uma fábrica vermelha com duas torres e uma torre de alta tensão, sobre uma paisagem de fundo laranja. A torre de alta tensão é vermelha. Abaixo encontra-se uma lista azul. No fundo inferior encontra-se a sigla SIEAP com preenchimento vermelho. Abaixo encontra-se as palavras Sindicato das Industrias, Energias e Águas de Portugal.

Registado em 5 de agosto de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fl. 176 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### SIEAP - Sindicato das Indústrias, Energia e Águas de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de julho de 2016, para o mandato de quatro anos.

Nomes	N.º CC/BI
António Joaquim Merca Arcadinho	9638974
Carlos André Marinho Flores	09617147
Claudio Alexandre Cunhal Santiago	11295073
Ermelinda Maria Santos Martins Pereira	06576244
Fernando Luís Martins Santos	12189674
Flora Marisa Sá Ruivo Soares	11571858
Hugo Miguel da Silva Fernandes dos Santos	10369643
Ismael Alves Vieira Neves	10522377
João Manuel Damas	06569033
José Pedro Almeida	7008126
Liliana Cristina Antunes	12194804
Lúcia Andreia Russo Metelo	12408028
Luis Miguel Cordas Tempera	10314994
Maria Filomena Paulo Apolónio	11223025
Maria Jacinto Santos Pais	8205294
Maria José Fralda Almeida	9553355
Nuno Miguel Rodrigues Lopes	10291489
Nuno Pedro de Oliveira Alves	10127037
Paulo Jorge Duarte Rodrigues Ribeiro	9557441
Paulo Ricardo Coelho de Deus Honrado Reis	9781114
Raquel Alexandra Agapito Rodrigues	12194230
Rui Jorge de Almeida Freire	08969800
Rui José Rocha Galindo	06622084
Rui Miguel dos Santos Patrício	11898535
Sandra Carla Estevão do Nascimento	10425349
Serafina dos Santos Costa Patrício	11225258
Sonia Cristina Ferreira Tavares	11314674
Vera Lúcia Ferreira Motaco	11946024
Victor Manuel de Jesus Rebouto	04848737

### União dos Sindicatos do Distrito de Braga/CGTP-IN - USB/CGTP-IN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 1 de julho de 2016, para o mandato de quatro anos.

Ana Paula Fernandes Martins, portadora do cartão de cidadão n.º 11135970.

António Ângelo Almeida Salgado, portador do cartão de cidadão n.º 12729748.

Carlos Manuel da Costa e Cruz, portador do cartão de cidadão n.º 09126586.

Carlos Manuel Lopes Abreu, portador do cartão de cidadão n.º 10633282.

Celestino da Silva Gonçalves, portador do cartão de cidadão n.º 05838559.

Deolinda Carvalho Machado, portadora do cartão de cidadão n.º 3708224.

Domingos Mendes Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 06438859.

Domingos Veloso Ribeiro, portador do cartão de cidadão n.º 05995355.

Francisco Manuel Da Silva Vieira, portador do cartão de cidadão n.º 06673420.

Helena Sofia Pinheiro Peixoto, portadora do cartão de cidadão n.º 11713388.

João Martins da Cunha, portador do cartão de cidadão n.º 10670065.

Joaquim Daniel Pereira Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 10416601

Joaquim da Silva Costa, portador do cartão de cidadão n.º 10637764

José Augusto da Silva Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 8450644

José Carlos Alves de Sá, portador do cartão de cidadão n.º 03167464.

José Manuel Ferreira Mendes, portador do bilhete de identidade n.º 9684855

José Maria Guimarães Marinho, portador do cartão de cidadão n.º 10450738.

Luís Gonzaga Salgado Fontes, portador do cartão de cidadão n.º 09443253.

Manuel Gonçalves Simões, portador do cartão de cidadão n.º 03782153.

Manuel Joaquim Ferreira Sousa, portador do cartão de cidadão n.º 6785378.

Maria de Lurdes da Silva Veiga, portadora do bilhete de identidade n.º 8168807

Maria Doroteia Gonçalves Cabo, portadora do cartão de cidadão n.º 5802865 válido até 8 de junho de 2020.

Maria Isabel Costa, portadora do bilhete de identidade n.º 8430471.

Maria José Oliveira da Silva Miranda, portadora do cartão de cidadão n.º 07912526

Maria Júlia dos Santos Mourão do Vale, portadora do cartão de cidadão n.º 05938079.

Maria Manuela Abreu Sousa, portadora do cartão de cidadão n.º 10871422.

Palmira Teixeira Lopes de Oliveira, portadora do bilhete de identidade n.º 9113282,

Raquel Durán Gallego, portadora do cartão de cidadão n.º 36136225.

Sérgio Sales de Almeida, portador do cartão de cidadão n.º 12415665.

Vasco Manuel Torres dos Santos, portador do cartão de cidadão n.º 10088752.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Portuguesa de Produtores de Flocos de Cereais - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de julho de 2016, para o mandato de três anos.

Presidente - Cereal Associados de Portugal, AEIE, representada por Elsa Santos.

Vice-presidente - Kellogg España, SA, representada por Amparo Lobato.

Vice-presidente - Cerealis - Produtos Alimentares, SA, representada por João Paulo Rocha.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### **Autoridade da Concorrência (AdC) - Constituição**

Estatutos aprovados em 22 de junho de 2016.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Princípios gerais**

#### **Artigo 1.º**

#### **Coletivo de trabalhadores**

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da Autoridade da Concorrência, adiante designada por AdC.

2- O coletivo de trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da AdC.

#### **Artigo 2.º**

#### **Órgãos do coletivo de trabalhadores**

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário dos trabalhadores, adiante designado plenário;
- b) A comissão de trabalhadores, adiante designada CT.

#### **CAPÍTULO II**

#### **Plenário dos trabalhadores**

#### **Artigo 3.º**

#### **Composição e competências**

1- O plenário é constituído pela totalidade dos trabalhadores da AdC.

2- Compete ao plenário:

a) Definir as regras programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores da AdC, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT da AdC;

b) Eleger a CT e controlar a sua atividade.

#### Artigo 4.º

##### Convocação do plenário

1- O plenário pode ser convocado pela CT, por email, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 20 % dos trabalhadores da AdC.

2- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos, sob pena de rejeição liminar do mesmo pela CT.

3- A convocação do plenário por requerimento de iniciativa dos trabalhadores, nos termos dos números anteriores, implica a fixação pela CT da respetiva data de reunião no prazo máximo de 20 dias, após a receção do requerimento.

#### Artigo 5.º

##### Reuniões e funcionamento do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano, e extraordinariamente sempre que para tal seja convocado.

2- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da AdC.

3- Não estando presentes à hora prevista para o início do plenário, o número de trabalhadores referido no número anterior, este poderá reunir em segunda convocatória, nos oito dias seguintes, e deliberar validamente com qualquer número e em data e hora que seja concretamente indicada no aviso convocatório.

4- No caso de destituição da CT requer-se a participação mínima no plenário de 20 % dos trabalhadores da AdC.

5- As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela CT e deverão ocorrer no local de trabalho e em horário de trabalho da generalidade de trabalhadores.

6- Das reuniões será lavrada ata assinada pelos membros da CT, a qual deve ser levada ao conhecimento de todos os trabalhadores nos 15 dias subsequentes à realização do plenário.

#### Artigo 6.º

##### Reuniões de emergência

1- O plenário reúne de emergência, em circunstâncias excepcionais, em que se imponha uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estas reuniões serão feitas com a antecedência mínima de 24 horas, de modo a garantir a presença do maior número possível de trabalhadores.

3- A classificação da natureza de urgente, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 7.º

##### Votação no plenário

1- O voto é direto e realiza-se sempre por braço levantado, exprimindo o sentido de voto, a favor, contra ou abstenção.

2- As deliberações são válidas desde que sejam tomadas

por maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- O voto é secreto nas ações referentes à eleição e destituição da CT, aprovação e alteração dos presentes estatutos, em todas aquelas que envolvam pessoas e ainda em todas as situações em que tenha sido submetida uma proposta no sentido de que o voto seja secreto.

4- Nas deliberações que respeitem à destituição da CT, é exigida a maioria qualificada de 2/3 dos presentes.

#### Artigo 8.º

##### Discussão obrigatória em plenário

São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou dos seus membros;

b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

### CAPÍTULO III

## Comissão de trabalhadores

### SECÇÃO I

#### Natureza, competências e direitos

#### Artigo 9.º

##### Natureza

1- A CT é o órgão democraticamente eleito pelo coletivo de trabalhadores para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses.

2- A CT está vinculada ao exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição, na lei e pelos presentes estatutos.

3- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos nos números anteriores.

#### Artigo 10.º

##### Personalidade e capacidade jurídica

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins previstos na lei.

#### Artigo 11.º

##### Início de atividade

A CT iniciará a sua atividade após a publicação dos estatutos e dos resultados da eleição na 2.ª série do *Diário da República*.

#### Artigo 12.º

##### Apoio à comissão da trabalhadores

1- O órgão dirigente da AdC deve pôr à disposição da CT

as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

2- Assiste à CT o direito de distribuir informação relativa aos interesses dos trabalhadores, bem como à sua afixação em local adequado que seja destinado para esse efeito.

#### Artigo 13.º

##### Deveres

A CT tem por deveres:

a) Exercer todos os direitos consignados na Constituição e na lei;

b) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores da AdC e contribuir para a sua unidade;

c) Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores de outras entidades e comissões coordenadoras visando a instituição de estratégias comuns face aos problemas e interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 14.º

##### Direitos da comissão de trabalhadores

1- A CT goza dos direitos previstos na lei designadamente em termos de informação, participação e apoio às atividades pela AdC.

2- De todas as reuniões realizadas entre a CT e os órgãos de gestão da AdC é lavrada ata assinada por todos os presentes e divulgada a todos os trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Composição, organização e funcionamento

#### Artigo 15.º

##### Sede, composição e mandato

1- A CT tem a sua sede nas instalações da AdC, em Lisboa.

2- A CT é composta por 3 membros (um coordenador, um primeiro coordenador adjunto e um segundo coordenador adjunto), tendo o seu mandato a duração de 2 anos, contados a partir da data da posse.

3- Perde o mandato o membro da CT que faltar, injustificadamente, a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas, para as quais tenha sido convocado ou às quais deva comparecer por inerência do cargo.

4- Nos casos a que se refere o número anterior a substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo 23.º

#### Artigo 16.º

##### Funcionamento da comissão de trabalhadores

1- Compete ao coordenador:

a) Representar a CT;

b) Promover as reuniões da CT;

c) Promover as reuniões com o dirigente máximo ou outros órgãos da AdC;

d) Elaborar e providenciar a distribuição por email da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local das mesmas;

e) Elaborar e divulgar, nos locais destinados à afixação de informação ou outros, a ata das reuniões da CT, depois de aprovada;

f) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

2- Compete aos coordenadores adjuntos:

a) Elaborar o expediente referente à reunião;

b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;

c) Servir de escrutinadores no caso de votações;

d) Redigir as atas da CT.

3- Para o exercício das suas funções os membros da CT têm direito ao crédito de horas nos termos definidos no Código do Trabalho.

#### Artigo 17.º

##### Deliberações e poderes para obrigar

1- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros.

2- Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

#### Artigo 18.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1- É permitido a qualquer membro da CT delegar noutro os poderes que lhe estão conferidos, mas essa delegação só produz efeitos para o ato para o qual foi delegada.

2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do delegante e do delegado.

#### Artigo 19.º

##### Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente:

a) Sempre que ocorram motivos justificados;

b) A requerimento de, pelo menos, um dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Poderá haver reuniões de emergência sempre que se verificarem factos que exijam tomada de posição urgente.

4- Das reuniões da CT será lavrada ata em livro próprio, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas a qual será fixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.

5- A CT elaborará um regimento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicado, nos casos omissos, o presente estatuto.

#### Artigo 20.º

##### Convocatória das reuniões e prazos de convocatória

1- A convocatória das reuniões é feita pelo coordenador

da CT que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.

3- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

4- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

#### Artigo 21.º

##### Financiamento da comissão

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto da iniciativa de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação dos trabalhadores as receitas e despesas da sua atividade.

#### Artigo 22.º

##### Património da CT em caso de extinção

Em caso de extinção da CT, o destino do respetivo património é decidido em plenário, em conformidade com as regras determinadas na legislação aplicável.

#### Artigo 23.º

##### Destituição da comissão, renúncia, perda de mandatos ou vacatura de cargos

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da AdC, tomada nos termos dos artigos 5.º e 7.º dos presentes estatutos.

2- A todo o tempo qualquer membro da CT poderá renunciar ao mandato ou demitir-se, fazendo-o por comunicação escrita, dirigida aos restantes membros da CT.

3- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição far-se-á de acordo com a ordem estabelecida na lista eleita em votação.

4- Se a destituição for global, ou se, por efeitos de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, os trabalhadores elegem, em plenário, uma comissão provisória a quem incumbirá promover novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.

5- A comissão provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

6- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão a plenário dos trabalhadores que se pronunciará nos termos previstos nos artigos 5.º e 7.º

## CAPÍTULO IV

### Regulamento eleitoral

## SECÇÃO I

### Comissão eleitoral

#### Artigo 24.º

##### Composição, funcionamento e competência da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, adiante designada por CE, eleita em simultâneo com a aprovação dos presentes estatutos, constituída por três elementos efetivos e um suplente, e tem como incumbência a condução de todo o processo eleitoral.

2- Compete à CE:

- a) Convocar e presidir ao ato eleitoral;
- b) Dirigir todo o processo das eleições;
- c) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as atas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- d) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- e) Apreciar e julgar as reclamações;
- f) Assegurar a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento de todas as listas candidatas;
- g) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral.

3- O mandato da CE tem a mesma duração do mandato da CT, coincidindo igualmente o momento da sua eleição.

4- No decurso do ato eleitoral tem direito a integrar a CE um delegado designado por cada lista concorrente.

5- Os elementos em funções da CE não poderão integrar as listas concorrentes à CT.

## SECÇÃO II

### Sistema eleitoral

#### Artigo 25.º

##### Capacidade eleitoral

1- Qualquer trabalhador da AdC tem o direito de eleger e ser eleito, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.

2- A CT é eleita de entre as listas candidatas apresentadas pelos trabalhadores da AdC, por sufrágio direto, universal e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

#### Artigo 26.º

##### Do ato eleitoral e horário de votação

1- A eleição para a CT realiza-se até 30 dias do termo do mandato da CT cessante.

2- A convocatória do ato eleitoral deverá ser feita através da afixação no local ou locais destinados à afixação de documentação referente à CT e ainda pelo envio, por email, com a antecedência mínima de 15 dias da respetiva data, devendo constar da mesma o dia, local ou locais, horário e objeto, dela sendo remetida, simultaneamente, cópia para o órgão de gestão da AdC.

3- O ato eleitoral pode ser convocado por 20 % dos trabalhadores da AdC caso a CE não o faça nos prazos previstos

neste estatuto para o efeito.

4- A votação é efetuada no local de trabalho com o seguinte horário:

a) Início: 30 minutos antes do início do período normal de trabalho;

b) Fecho: 60 minutos após o encerramento do período normal de trabalho.

#### Artigo 27.º

##### Apresentação e aceitação das candidaturas

1- As listas candidatas são apresentadas à CE até 10 dias antes da data do ato eleitoral e subscritas por 20 % dos trabalhadores da AdC.

2- As listas são acompanhadas por declaração individual ou coletiva de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4- As listas integrarão membros efetivos e suplentes, não podendo o número de suplentes ser inferior a dois nem superior a cinco.

5- Os candidatos são identificados através de:

a) Nome completo;

b) Categoria profissional;

c) Unidade orgânica a que pertencem.

6- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respetiva documentação serão devolvidas pela CE ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de 48 horas para sanar as irregularidades havidas.

7- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a CE decidirá nas 24 horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

8- Até o 15.º dia anterior ao dia do ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação, a aceitação das candidaturas.

9- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

#### Artigo 28.º

##### Constituição das mesas de voto

1- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela CE.

2- Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respetiva mesa nas diversas operações do ato eleitoral.

3- Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4- Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5- O caderno eleitoral fará parte integrante da respetiva ata, a qual conterà igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6- O caderno eleitoral e a ata serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à CE.

#### Artigo 29.º

##### Natureza do voto

1- Considera-se voto em branco, o boletim de voto entrado na urna, que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo, o boletim que tenha entrado na urna:

a) No qual tenha sido assinalado mais do que um quadrado, ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação, ou cuja candidatura não tenha sido admitida;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura, ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto na qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 30.º

##### Ata da eleição

1- Os elementos de identificação dos membros da CT eleitos, bem como a ata do apuramento geral, serão publicitados, durante 15 dias a partir do conhecimento da referida ata, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente à CT e divulgados por e-mail aos colaboradores.

2- A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 30.º dia posterior à data das eleições.

3- Cópia de toda a documentação referida no número 1 será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao ministério da tutela, do trabalho e ao órgão de gestão da AdC.

#### Artigo 31.º

##### Entrada em exercício

1- A CT inicia funções no 5.º dia posterior ao termo do prazo de afixação da ata de apuramento geral da respetiva eleição.

2- O coordenador da CT será o primeiro elemento da lista candidata mais votada, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efetuadas.

#### Artigo 32.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- No prazo de quinze dias, a contar da publicação dos resultados da eleição, poderá qualquer trabalhador com direito a voto, com fundamento na violação de lei ou dos presentes estatutos, impugnar a eleição perante o representante do Ministério Público da área geográfica da sede da AdC, por escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas que dispuser.

2- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato eleitoral.

## CAPÍTULO V

### Disposições finais

Artigo 33.º

**Relatório de atividade e contas**

1- Até 15 de março de cada ano, a CT apresentará, em reunião geral de trabalhadores, o relatório de atividade e contas, se aplicável, relativos ao ano anterior e o orçamento relativo ao ano em curso.

2- O relatório de atividade e contas será distribuído, por email, a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 10 dias à data da reunião prevista no número anterior.

Artigo 34.º

**Alteração dos estatutos**

1- A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à CT ou a 20 % dos trabalhadores da AdC.

2- O projeto ou projetos de alteração são distribuídos pela CT, por email, a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da sua votação.

Artigo 35.º

**Casos omissos**

Aos casos omissos nos presentes estatutos, aplicar-se-á o disposto na legislação em vigor.

Registado em 5 de agosto de 2016, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 83, a fl. 19 do livro n.º 2.

**MM - Gestão Partilhada, EPE - Alteração**

Alteração dos estatutos aprovados em 5 de julho de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2015.

Artigo 25.º

(...)

1- Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2- (...)

Artigo 31.º

(...)

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores, dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na legislação em vigor.

Artigo 32.º

(...)

1- Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no

exercício das suas atribuições e atividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT e de subcomissões de trabalhadores.

2- As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar direitos, regalias e garantias do trabalhador, com exceção do direito à retribuição.

Artigo 35.º

(...)

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos.

Artigo 36.º

(...)

1- Os membros da CT e das subcomissões de trabalhadores gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

2- (...)

Artigo 39.º

(...)

1- (...)

2- (...)

3- Se a substituição for global o plenário, extraordinariamente convocado para o efeito, elege uma CT provisória que exercerá interinamente funções até à eleição de nova CT no prazo máximo de 60 dias.

4- Simultaneamente à eleição da CT provisória são eleitos os membros electivos da CE destinada à organização do acto eleitoral a que se refere o número anterior.

Artigo 44.º

(...)

1- (...)

2- A CT só pode deliberar validamente na presença da maioria dos seus membros, deliberando por maioria simples dos membros presentes.

3- (...)

Artigo 48.º

**Disposições gerais e transitórias**

Em caso de dissolução o património remanescente da comissão de trabalhadores reverte a favor da Associação dos Deficientes das Forças Armadas.

Artigo 52.º

(...)

1- (...)

2- (...)

3- A CE só pode deliberar validamente na presença da maioria dos seus membros, deliberando por maioria simples dos membros presentes.

4- (...)

5- O mandato da CE inicia-se com a sua eleição e cessa com a proclamação dos resultados eleitorais prevista no artigo 68.º, número 6.

Artigo 55.º

(...)

O acto eleitoral é convocado pela CE e, na falta daquela pelo menor dos seguintes números:

- a) 100 trabalhadores;
- b) 20 % do número total de trabalhadores.

Artigo 56.º

(...)

1- As listas de candidatura à eleição da CT são propostas pelo menor dos seguintes números:

- a) 100 trabalhadores;
- b) 20 % do número total de trabalhadores.

2- As listas de candidatura à eleição das subcomissões de trabalhadores são propostas pelo mínimo de 10 % dos trabalhadores do respectivo estabelecimento.

3- Actual número 2.

4- Actual número 3.

5- Actual número 4.

6- Actual número 5.

7- Actual número 6.

8- Actual número 7.

Artigo 69.º

(...)

1- (...)

2- Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia, para registo, ao ministério responsável pela área laboral, por carta registada, com aviso de receção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

a) (...)

b) cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- (...)

Registado em 5 de agosto de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 84, a fl. 19 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### Banco BPI, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores do Banco BPI, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2016, para o mandato de quatro anos,

foi efetuada a seguinte substituição:

João Pedro Cunha Boura Vieira, substituído por:

Carmen Gonçalves Cruz Pereira Barreto, C/C n.º 50863673.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### Câmara Municipal de Oliveira do Bairro - Convocatória

Nos termos da alínea a) do artigo 28.º da Lei n.º

102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea j) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo

STAL - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Aveiro), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Oliveira do Bairro, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 27 de julho de 2016.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 28 de outubro de 2016, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Autarquia: Câmara Municipal de Oliveira do Bairro  
Morada: Praça do Município, 3770-851 Oliveira do Bairro.»

### **M.B.O. Binder - Máquinas Gráficas, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente Norte (SITE-NORTE), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de julho de 2016, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa M.B.O. Binder - Máquinas Gráficas, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 28 de outubro de 2016, realizar-se-á na empresa M.B.O. Binder - Máquinas Gráficas, SA o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Câmara Municipal de Arraiolos - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Arraiolos, realizada em 26 de julho de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2016.

Efetivos	BI/CC	Validade
Serafim António Farinha Esgalho	13382420	17/1/2018
Constantina do Carmo Leitão Arnaud	06290158	2/7/2018

Manuel Cipriano Machado Couveiro	06171484	13/1/2020
Suplentes		
Sílvia Cristina Comendinha Fortes Tomás	11052359	7/2/2018
Paulo Jorge Madeira Lima	09710557	17/9/2018
Isabel Santana Curado Nunes Bizarro	10547523	11/4/2018

Registado em 5 de agosto de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 76, a fl. 114 do livro n.º 1.

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, actual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Especialista em Turismo Cultural e do Património**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

**Anexo 1:**

<b>TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM TURISMO CULTURAL E DO PATRIMÓNIO</b>
---

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>1</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	<b>Técnico/a Especialista em Turismo Cultural e do Património</b>
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Planear, coordenar, desenvolver programas turísticos, promover, comunicar e comercializar produtos de turismo cultural e patrimonial que contribuam para o conhecimento do destino turístico, sua atratividade, valorização e sustentabilidade em entidades públicas e privadas, assim como em serviços, equipamentos e locais turísticos e/ou culturais.

---

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código <sup>2</sup>	UFCD	Horas
Formação Geral e Científica	7008	1 Iniciativa empresarial e empreendedorismo	25
	9555	2 Modelo de negócio em empreendedorismo	25
	9556	3 Sociedade e economia	25
	7004	4 Língua portuguesa - comunicação	25
	5063	5 Língua inglesa	50
Formação Tecnológica	9557	1 Tecnologias de informação e comunicação para o turismo	25
	9558	2 Estatística do turismo	25
	9559	3 Qualidade no atendimento	25
	9560	4 Gestão de recursos humanos - liderança e <i>coaching</i>	25
	9561	5 Tipologias de expressão cultural e artística	50
	9562	6 Itinerários turísticos	25
	9563	7 Património artístico em Portugal	50
	9564	8 Turismo cultural e do património - conceitos e tipologias	50
	9565	9 Gestão do turismo cultural e interpretação do património	50
	7091	10 Tendências de turismo	25
	9566	11 Informação turística - técnicas e funções	25
	7096	12 Animação e eventos turísticos	25
	9567	13 Projetos de turismo cultural e do património - conceção e planeamento	50
	9568	14 Turismo cultural e do património - implementação e avaliação	50
	9569	15 Segurança e saúde no turismo	25
	9570	16 Património museológico	25
	7021	17 <i>Marketing mix</i> na atividade turística	50
	9571	18 <i>Marketing</i> digital aplicado ao turismo	25
	9572	19 Qualidade e certificação em turismo	25
	9573	20 Turismo sustentável	25
	7300	21 Turismo inclusivo nas atividades turísticas	25
	8025	22 Planeamento e gestão de programas de turismo de ar livre	25
	9574	23 Gestão de eventos de turismo cultural e do património	50
<b>Formação Prática em Contexto de Trabalho (Estágio)</b>			<b>500</b>

<sup>2</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Para obter a qualificação de **Técnico/a Especialista em Turismo Cultural e do Património**, para além das UFCD pré-definidas, **terão também de ser realizadas 50 horas da Bolsa de UFCD - 25 horas da Área A e 25 horas da Área B**

**Bolsa de UFCD**

	<b>Código</b>		<b>Área A</b>	<b>Horas</b>
<b>Formação Tecnológica</b>	8819	24	Língua inglesa aplicada à gestão do turismo	25
	7097	25	Língua francesa aplicada à gestão do turismo	25
	7098	26	Língua alemã aplicada à gestão do turismo	25
	7099	27	Língua espanhola aplicada à gestão do turismo	25
	8820	28	Língua italiana aplicada à gestão do turismo	25
	8821	29	Língua holandesa aplicada à gestão do turismo	25
	8822	30	Língua finlandesa aplicada à gestão do turismo	25
	8823	31	Língua norueguesa aplicada à gestão do turismo	25
	8824	32	Língua sueca aplicada à gestão do turismo	25
	8825	33	Língua chinesa aplicada à gestão do turismo	25
	8826	34	Língua russa aplicada à gestão de turismo	25

	<b>Código</b>		<b>Área B</b>	<b>Horas</b>
<b>Formação Tecnológica</b>	8787	35	Língua inglesa - cultura e tradições	25
	7035	36	Língua francesa - cultura e tradições	25
	7036	37	Língua alemã - cultura e tradições	25
	7037	38	Língua espanhola - cultura e tradições	25
	8788	39	Língua italiana - cultura e tradições	25
	8789	40	Língua holandesa - cultura e tradições	25
	8790	41	Língua finlandesa - cultura e tradições	25
	8791	42	Língua norueguesa - cultura e tradições	25
	8792	43	Língua sueca - cultura e tradições	25
	8793	44	Língua chinesa - cultura e tradições	25
	8794	45	Língua russa - cultura e tradições	25