



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA .....	87
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE (pessoal de escritórios) .....	88
- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, e das alterações do contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE .....	89
- Portaria de extensão dos contratos coletivos entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a FE - Federação dos Engenheiros e entre as mesmas associações de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE .....	91
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANESM - Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE .....	92

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global .....	93
---	----

- Acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro .....	114
- Acordo coletivo entre a REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras .....	134
- Acordo coletivo entre a REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Alteração salarial e outras .....	138
- Acordo de empresa entre a ECALMA - Empresa Municipal de Estacionamento e Circulação de Almada, EM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins .....	141
- Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC - Alteração e texto consolidado .....	152

**Decisões arbitrais:**

...

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

- Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre a Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e o Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero - SICOP .....	194
---	-----

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro - STAAE ZC - Alteração .....	197
---	-----

**II – Direção:**

- Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro - STAAE ZC - Eleição .....	208
- Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Eleição .....	212
- Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social - STSSSS - Eleição .....	213

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Associação Comercial e Industrial de Vila do Conde - Eleição .....	214
- Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - FNOP - Eleição .....	214

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

...

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

**I – Convocatórias:**

- Instituto Nacional de Estatística, IP (INE, IP) - Convocatória .....	215
--	-----

**II – Eleição de representantes:**

- Gráfica Calipolense, SA - Eleição .....	215
---	-----

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

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

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

### PORTARIAS DE EXTENSÃO

#### **Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA**

O contrato coletivo e suas alterações, em vigor, entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, respetivamente, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010, n.º 27, de 22 de julho de 2011, e n.º 29, de 8 de agosto de 2015, abrangem no distrito de Beja as relações de trabalho entre os empregadores que se dedicam à atividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo e suas alterações a todos os empregadores do mesmo setor de atividade não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não repre-

sentados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem

abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 2,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições dos níveis 10, 11, 12, 13 e 14 da tabela salarial prevista no anexo III e as formulações das remunerações constantes do anexo IV da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas. Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2015, na sequência do qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição, invocando outorga de convenção coletiva com a mesma associação de empregadores e que a convenção objeto de extensão introduz uma série de alterações altamente lesivas dos direitos dos trabalhadores, solicitou a não emissão da portaria. Deste modo, procede-se, expressamente, à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Nestes termos, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *ii*) da alínea *c*) do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa e suas alterações.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações, em vigor, entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, respetivamente, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010, n.º 27, de 22 de julho de 2011, e n.º 29, de 8 de agosto de 2015, são estendidas no distrito de Beja:

*a*) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à produção agrícola, pecuária e florestal não filiados

na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

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

#### Artigo 2.º

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

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

3- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção, em vigor, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 13 de janeiro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE (pessoal de escritórios)**

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2015 e respetiva retificação no n.º 36, de 29 de setembro, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todas as empresas que, na área da sua aplicação se dediquem à mesma atividade, não sejam filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante, de acordo com as alíneas *a*) e *b*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e

profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2013 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 71 % dos trabalhadores. Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal na ordem dos 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições dos grupos VIII, IX, X, XI, XII, XIII e XIV da tabela salarial prevista no anexo II da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

A exemplo das extensões anteriores, tem-se em consideração a existência de outra convenção coletiva, celebrada entre a AIEC - Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e diversas associações sindicais, cujas extensões têm sido limitadas às empresas nela filiadas, enquanto que nas empresas não filiadas em quaisquer das associações de empregadores do setor se aplicou o contrato coletivo celebrado pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça, dada a sua maior representatividade e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste setor de atividade.

Embora a convenção tenha área nacional, a presente extensão só abrange o território do continente. A atividade regulada não existe nas Regiões Autónomas e, em qualquer caso, a extensão no território daquelas regiões competiria aos respetivos Governos Regionais.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2015, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados. Nestes termos, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *i*) da alínea *c*) do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2015 e respetiva retificação no n.º 36, de 29 de setembro, são estendidas no território do Continente:

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

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

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na AIEC - Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça.

#### Artigo 2.º

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

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

3- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 13 de janeiro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, e das alterações do contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE**

O contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2014, e n.º 21, de 8 de junho de 2015, e as alterações do contrato coletivo entre a

mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2015, abrangem as relações de trabalho entre as empresas que se dediquem à fabricação e transformação de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações das convenções às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

O âmbito de aplicação pretendido com a extensão é o previsto na subalínea v) da alínea b) do número 1 da RCM. Nestes casos, a alínea c) do número 1 da RCM dispensa a verificação do critério da representatividade, porquanto, assentando no número de trabalhadores ao serviço dos empregadores representados pela associação de empregadores outorgante, fica o mesmo automaticamente preenchido. Consequentemente, fica dispensada a consideração das respetivas implicações para a competitividade das empresas do setor não outorgantes da convenção, uma vez que a extensão não se lhes aplica.

Embora a FAPEL e a COFESINT tenham requerido somente a extensão das alterações do contrato coletivo, promove-se a extensão de todas as condições de trabalho previstas na convenção, pelo que se faz menção expressa ao alargamento do contrato coletivo e suas alterações. Porém, considerando que a mesma concretiza uma revisão global da convenção anterior e regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

As retribuições dos níveis 11 e 12 das tabelas salariais previstas nos anexos III das convenções são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

Tendo em consideração que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2015, na sequência do qual a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Quí-

micas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas deduziu oposição, pretendendo a exclusão dos trabalhadores por ela representados. Atendendo ao âmbito específico da portaria de extensão, previsto no número 1 do artigo 1.º, a inaplicabilidade da extensão aos trabalhadores representados pela FIEQUIMETAL decorre do disposto no artigo 515.º do Código do Trabalho, que estabelece o princípio da subsidiariedade das portarias de extensão, segundo o qual estas só podem ser emitidas na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Este princípio exclui automaticamente a aplicação da presente portaria de extensão às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais, não dependendo por isso de norma expressa no seu articulado. Não obstante, clarifica-se que a presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL nem na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em consonância com o princípio da subsidiariedade, uma vez que ambas as federações sindicais são outorgantes de convenção coletiva própria.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva e o critério previsto no número 1 da RCM promove-se a extensão das convenções em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação dos Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2014, e n.º 21, de 8 de junho de 2015, e das alterações do contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2015, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à fabricação e transformação de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada

com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

4- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e na FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 13 de janeiro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão dos contratos coletivos entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a FE - Federação dos Engenheiros e entre as mesmas associações de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE**

Os contratos coletivos entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a FE - Federação dos Engenheiros e entre as mesmas associações de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2015, com as retificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território do continente se dediquem às atividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das convenções a todas as empresas do referido setor de atividade e aos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com a análise efetuada, do cálculo do valor da representatividade elaborado pelo Gabinete de Estratégia e Estudos (GEE) com base no Relatório Único/Quadros de

Pessoal de 2013 resulta que as partes empregadoras subscritoras das convenções cumprem o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através das estruturas representadas, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que as convenções atualizam as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal na ordem dos 1,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições dos grupos X a XVIII das tabelas salariais previstas nos anexos III das convenções são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

Tendo em consideração que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2015, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas nas convenções, nomeadamente o critério da representatividade previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM promove-se a extensão das convenções em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes dos contratos cole-

tivos entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a FE - Federação dos Engenheiros e entre as mesmas associações de empregadores e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) n.º 30, de 15 agosto de 2015, com as retificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2015, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às atividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção, nos termos definidos no anexo V, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as atividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 13 de janeiro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANESM - Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE**

As alterações do contrato coletivo entre a ANESM - Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2015, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de serviços de merchandising e field marketing, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados

pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo aos empregadores do mesmo setor de atividade não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 1,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições dos níveis IX, X, XI e XII dos escalões A e B da tabela salarial prevista no anexo III da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

Considerando que os trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços foram excluídos da extensão do contrato coletivo inicial, em consequência da oposição deduzida pela referida federação sindical e das posteriores alterações ao mesmo, mantém-se idêntica exclusão.

Considerando que a convenção tem área nacional, e que a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em apreço.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º

do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ANESM - Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2015, são estendidas no território do Continente:

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

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

previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

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

3- O disposto no número anterior não se aplica a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 13 de janeiro de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global**

#### CAPÍTULO I

#### **Âmbito e vigência do contrato**

##### Cláusula 1.ª

##### **Âmbito**

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC, abrangendo o sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto no número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 2790 trabalhadores ao serviço de

101 empresas, na atividade de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão.

3- Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

##### Cláusula 2.ª

##### **Revogação de convenção anterior**

1- Com a entrada em vigor da presente convenção, são revogados todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho vigentes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2008, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2010 e n.º 25, de 8 de julho de 2013, para as empresas de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem.

2- Da aplicação da presente convenção não poderá resultar para os trabalhadores atualmente ao serviço diminuição ou supressão de quaisquer direitos de que gozem à data da sua entrada em vigor.

3- As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Vigência

1- Sem prejuízo do número seguinte, o presente contrato coletivo de trabalho entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido por um período mínimo, 24 meses, mantendo-se em vigor enquanto não for substituído por outro contrato coletivo.

2- A tabela de remuneração mínima, as cláusulas de expressão pecuniária assim como o restante conteúdo deste CCTV entram em vigor após a publicação da convenção e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2016.

3- A tabela de remuneração mínima, e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e terão uma vigência de 12 meses.

4- Por «denúncia» entende-se a proposta de revisão, que deve ser apresentada à parte contrária, nos termos da lei, com uma antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de validade.

5- Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data de receção.

## CAPÍTULO II

### Condições de admissão e profissionais

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Idade e habilitações mínimas

Só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos, a escolaridade obrigatória e demais condições estabelecidas no anexo II deste contrato coletivo.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental previsto no número anterior é o seguinte: 90 dias para a generalidade dos trabalhadores; 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que presuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança; 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a indemnização.

3- Mas se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador terá de avisar com a antecedência de 7 dias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contratos a prazo

1- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

2- Os trabalhadores contratados a termo têm, durante o período de vigência do seu contrato, os direitos, deveres e garantias consignados nesta convenção para os contratados sem prazo, com as necessárias adaptações decorrentes do estabelecimento do prazo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deve ser feita mediante contrato de trabalho a termo certo ou incerto ao abrigo do regime previsto no Código do Trabalho.

2- Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo sempre que a empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado, sob pena de indemnização de três meses de retribuição de base.

3- Os trabalhadores contratados ao abrigo do disposto nesta cláusula têm os mesmos direitos que esta convenção estabelece para os trabalhadores dos respetivos quadros permanentes.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- As entidades patronais devem proceder à classificação dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com as categorias profissionais previstas no anexo I deste contrato coletivo.

2- A classificação dos trabalhadores será efetuada de acordo com as funções desempenhadas.

3- A entidade patronal que pretenda criar uma categoria profissional que não conste no anexo I deste contrato coletivo, enviará para o efeito, uma proposta à associação patronal e ao sindicato, para que, em conjunto, estas entidades decidam sobre a aceitação de tal pretensão.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Exercício e evolução na atividade profissional

As condições de admissão, aprendizagem, evolução na atividade profissional e promoção são as estabelecidas no anexo II deste contrato coletivo.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Provimento e responsabilidade

1- No provimento de lugares, nomeadamente de chefia, a entidade patronal dará, em igualdade de condições, preferência a trabalhadores ao seu serviço.

2- A responsabilidade pelo funcionamento de uma máquina é do respetivo operador.

3- Um operador de máquina só pode ser responsável pelo funcionamento de uma máquina para que não exista diminuição de regras de segurança.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e obrigações das partes

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Passar certificados aos trabalhadores, em relação à sua competência, quando requeridos;
- c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- d) Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;
- e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento deste contrato;
- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Colocar em locais de fácil acesso, e de acordo com os trabalhadores, quadros destinados à afixação dos documentos e informações de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite;
- i) Descontar aos trabalhadores sindicalizados e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respetivo mapa de quotizações convenientemente preenchido, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem, desde que com o acordo dos trabalhadores;
- j) Afixar na empresa, em local apropriado, a indicação do contrato coletivo de trabalho aplicável;
- k) Organizar e enviar Relatório Único nos termos da lei.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- d) Cumprido o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho extraordinário;
- e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem

necessários ao desempenho das respetivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

g) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;

h) Zelar pelo estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;

i) Guardar sigilo sobre assuntos que não estejam autorizados a divulgar;

j) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, nem trabalhando em empresas do mesmo ramo ou sector sem prévia autorização, por escrito, da empresa com a qual tenha contrato de trabalho efetivo.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para funções diferentes das por ele executadas. No entanto, a referida transferência poderá ter lugar em casos de falta de trabalho nas suas funções ou de modificações da técnica dos serviços. Da transferência não poderá resultar prejuízo para o trabalhador;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse socioprofissional para os trabalhadores;
- h) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões para as quais a entidade patronal seja previamente avisada;
- i) Diminuir a retribuição bem como baixar de categoria, salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito do trabalhador e do respetivo sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
- j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer atos contrários à sua deontologia profissional ou atentatórios dos requisitos de fidelidade da contabilidade, quanto às operações comerciais praticadas pela empresa, e ainda os lesivos da Fazenda Nacional;
- k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;

*m)* Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais e dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que essas sanções sejam reflexo direto ou indireto do exercício de tais funções;

*n)* Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10 % no capital social da outra;

*o)* Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, nos termos da lei;

*p)* Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;

*q)* Fazer lock-out;

*r)* Transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril, ou para outra zona de atividade, salvo o disposto nos números 2 e 3.

2- Se a transferência a que se refere a alínea *r)* do número anterior causar apenas prejuízo material, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie todas as despesas impostas pela respetiva mudança e que sejam inerentes a esta.

3- Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista neste contrato para a hipótese de despedimento com justa causa por parte do trabalhador, se da transferência resultarem, também, para ele prejuízos morais e sociais graves.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1- O período de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá ser superior a quarenta horas semanais.

2- Para os trabalhadores em regime de horário geral, o trabalho será praticado de segunda-feira a sexta-feira.

3- Não poderá resultar da aplicação deste contrato o aumento do horário de trabalhadores de atividades na empresa em que se pratiquem horários inferiores aos estabelecidos nesta convenção.

4- Aquando da elaboração ou alteração dos horários de trabalho, deve ser feita a auscultação dos trabalhadores em causa, devendo o seu parecer acompanhar o respetivo horário a enviar à Inspeção do Trabalho.

5- 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 como trabalho suplementar quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar (extraordinário)

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

2- O trabalhador será dispensado da prestação de trabalho suplementar desde que o solicite invocando motivos atendíveis.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores.

4- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

5- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

*a)* O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, salvo quando excede a duração do período normal de trabalho diário ou semanal;

*b)* O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o trabalhador e o empregador;

*c)* A formação profissional, ainda que realizada fora do horário normal de trabalho, desde que não exceda uma hora.

6- A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar, bem como o pai que beneficiou da licença de paternidade.

7- O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

8- O trabalhador-estudante não está obrigado a prestar trabalho suplementar.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar (extraordinário)

1- O trabalho prestado em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho, em dias de descanso semanal e em dias de feriado obrigatório, será remunerado com a retribuição normal mais um acréscimo, de acordo com as seguintes percentagens:

*a)* Acréscimo de 75 % da retribuição nas horas em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho;

*b)* Acréscimo de 100 % da retribuição no trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e feriados.

2- As horas extraordinárias, referidas na alínea *a)* do número anterior, serão remuneradas segundo o estabelecido na alínea *b)*, se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

3- Após ter prestado trabalho extraordinário, o trabalhador não poderá retomar o trabalho antes de decorrido um período de dez horas.

4- Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

5- O limite máximo para o trabalho suplementar por cada trabalhador não poderá ultrapassar as duzentas horas por ano.

6- O tempo gasto no transporte previsto na parte final no número 4 desta cláusula, é também pago como trabalho extraordinário, exceto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

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

2- Nos termos da lei, a retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do horário de trabalho mediante acordo escrito os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

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

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

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

2- Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicionada, que será correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3- Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não terão direito a receber qualquer remuneração por trabalho suplementar.

4- O acordo referido no número 1 deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

## CAPÍTULO V

### Retribuições

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Retribuição mensal

1- Entendem-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que o trabalhador recebe normalmente em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal efetiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3- Entende-se por retribuição mensal efetiva ou simplesmente retribuição mensal (RM) unicamente a soma dos seguintes valores:

a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo IV;

b) Acréscimo à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;

c) Diuturnidades, quando vencidas, nos termos da cláusula 21.<sup>a</sup>;

d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 18.<sup>a</sup>, sendo caso disso.

4- Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável.

5- Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas do próprio contrato, nomeadamente a retribuição exclusivamente à comissão.

6- Aos técnicos de venda que, sem o seu acordo prévio, nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante seis meses seguintes, não inferior à sua média dos doze meses anteriores à alteração.

7- A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito poderá excepcionalmente ser reduzido ao mínimo de quatro dias ou retribuição correspondente mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato respetivo.

8- No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times HTP$$

em que:

RM = remuneração mensal efetiva;

HS = horas normais de trabalho semanal;

HTP = horas de trabalho prestado.

9- Os dias de suspensão na laboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

10- A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a título de sanção ou castigo nem respeitar a qualquer trabalhador isoladamente.

11- A transgressão do disposto nos números 7 e 10 implicará, independentemente da respetiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de um ano.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Retribuição por exercício de outras funções

1- Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem, às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2- Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração desde que se conserve por mais de 150 dias em exercício, salvo o caso de investitura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respetivo titular.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Por cada três anos de permanência na mesma empresa

contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas, sem dependência da retribuição mensal efetivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior, com o valor de 2,12 €.

2- Na aplicação desta cláusula, será considerado como antiguidade efetiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Determinação da retribuição

1- Para dedução no pagamento por ausências que correspondam a períodos inferiores à duração de um dia de trabalho deverá utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{RM} \times 12}{52 \times \text{HS}}$$

em que:

RM = retribuição mensal efetiva (definida no número 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>);

HS = horas normais de trabalho semanal.

2- A fórmula anterior utilizar-se-á, também, para o cálculo do salário/hora no caso do número 2 da cláusula 17.<sup>a</sup> para cálculo da remuneração especial por trabalho noturno.

3- O valor de um dia de trabalho será igual a RM/30.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### 13.º mês - 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 de cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, ou nas faltas como tal consideradas pela lei, designadamente a maternidade e paternidade, e por motivo de doença devidamente comprovada, desde que não ultrapasse 90 dias no ano, sendo assegurado que o trabalhador receberá neste caso, um valor igual a um mês de retribuição, complementando a empresa a importância paga pela Segurança Social.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Abono para deslocações

Não se considera retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1- Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2- O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar - 6,30 €;

Dormida e pequeno-almoço - 19,00 €;

Diária completa - 31,50 €.

3- As deslocações efetuadas em veículo do trabalhador serão pagas por 0,30 € por cada quilómetro percorrido.

## CAPÍTULO VI

### Refeitório, subsídio de alimentação

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Refeitório

1- Todas as empresas abrangidas por este contrato terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2- Nas empresas em que já se pratique o fornecimento de refeições completas aos trabalhadores interessados, esse fornecimento não será interrompido.

3- Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas nesta cláusula são da responsabilidade da entidade patronal.

4- As empresas que não forneçam refeições, pagarão, por cada dia efetivo de trabalho, 3 € a título de subsídio de alimentação:

5- A atribuição do subsídio de alimentação não será afetada nos casos previstos nos números 3 e 6 da cláusula 59.<sup>a</sup>

6- O subsídio de alimentação não deixará de ser atribuído ao trabalhador que inicie o trabalho com um atraso não superior a dez minutos duas vezes em cada semana, desde que esse atraso não assuma carácter de habitualidade.

7- Prevalecem sobre o disposto nesta cláusula os regimes mais favoráveis aos trabalhadores já existentes em cada empresa.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não puderem tomar as suas refeições durante a quinta hora do seu período de trabalho, terão direito a tomá-las por conta da respetiva entidade patronal, fornecida pelo refeitório desta se estiver em funcionamento. Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a sexta hora do período de trabalho sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal assim o decidam.

2- Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

a) Pequeno-almoço ou ceia - 2,00 €;

b) Almoço ou jantar - 4,50 €.

3- O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4- Nos casos de avarias de máquinas, não será permitido

ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria - o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1- São considerados dias de descanso semanal os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2- De acordo com a lei, são feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa ou outro dia no período da Páscoa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1.º de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações ou, se este não existir o distrital;

E todos os outros que venham a ser retomados após o fim da suspensão dos mesmo.

3- A cessação de trabalho por turnos é obrigatória nos feriados seguintes:

- 1 de janeiro;
- 25 de abril;
- 1.º de maio;
- 25 de dezembro.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho em dia de descanso semanal

1- O trabalho suplementar prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes ou noutra fixado por acordo com o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 16.<sup>a</sup>

2- O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado dá ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. 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.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste contrato coletivo, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 31.<sup>a</sup> e no número 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>

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

6- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que deve ser pago antes do início do período de férias.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3, não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração de 24 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- Na marcação para efeitos de contagem dos dias de férias, o sábado e o domingo em que o trabalhador, segundo escala horária esteja de serviço contam como dias de férias. Não contando outros dias úteis correspondentes a folgas, e os feriados que coincidam com sábado ou domingo.

4- Os trabalhadores que tiverem falta injustificada superior a um dia de trabalho verão o seu período de férias reduzido para 22 dias.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- 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.

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador, sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Encerramento da empresa ou estabelecimento

O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Encerramento, por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro, quando a natureza da atividade assim o exigir;

c) Encerramento fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante acordo com os trabalhadores.

#### Cláusula 36.<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, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito os representantes dos trabalhadores.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo acordo favorável em contrário com o trabalhador.

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

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6- O gozo de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mí-

nimo, 10 dias úteis consecutivos.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

#### Cláusula 37.<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 interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 36.<sup>a</sup>

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se, neste caso, o número 3 da cláusula seguinte.

3- A prova da doença, prevista no número 1, é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

5- No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qual-

quer das partes a intervenção de junta médica.

7- Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos números 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês ao serviço, sendo garantido um mínimo de 10 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 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 correspondente ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data de cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra atividade durante as férias**

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimentos posteriores.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Faltas - Noção**

1- «Falta» é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

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

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos desde que não excedam, adicionados, noventa minutos em cada mês, salvo se traduzirem manifesta intencionalidade.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser injustificadas ou justificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 3;

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

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

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

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável da 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 dos trabalhadores, nos termos da lei, nomeadamente quatro dias por mês para os membros das direções das associações sindicais, e, ainda, dois dias por mês para membros de conselhos fiscais e mesas de assembleias gerais de associações sindicais; durante oito horas por mês, pelos delegados sindicais;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As dadas durante cinco dias por altura de parto da esposa;

l) As dadas durante quatro dias por ano pelos bombeiros voluntários, se como tal estiverem inscritos;

m) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre.

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

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

b) Dois dias consecutivos pelo falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral.

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- O primeiro dos dias de faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afim referido no número 3 ou dada por altura do parto da esposa será o do respetivo evento, quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Contar-se-á a falta justificada a que tem direito a partir desse momento.

6- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números 2 e 3.

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

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea d) do número 2 da cláusula 44.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por declaração médica.

3- A doença referida no número anterior pode ser fisca-

lizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4- No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos números 7 e 8 da cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8- Se a entidade patronal considerar a falta injustificada, deve comunicá-lo ao trabalhador no prazo de três dias úteis contados da data em que o trabalhador retomou o trabalho ou, sendo caso disso, de produção da prova prevista no número 1.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

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

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;

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

c) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 44.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas pelo empregador a título de dispensa.

3- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 44.<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.

4- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 44.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição durante 11 dias, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

6- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infração grave.

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

Cláusula 47.<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 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Impedimentos prolongados**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3- Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- O período de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

**CAPÍTULO VIII**

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Causas da cessação**

1- O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com

justa causa;

d) Rescisão do trabalhador.

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

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) As retribuições correspondentes a férias e respetivos subsídios, nos termos da cláusula 40.<sup>a</sup>

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

1- É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Rescisão com justa causa**

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

3- A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 67.<sup>a</sup>

4- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

5- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

6- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal**

1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Podem constituir, nomeadamente, justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

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

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional de atos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores**

1- O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância do aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2- Nos casos de rescisão previstos no número 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 55.<sup>a</sup>

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador**

As indemnizações referidas no número 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

- a) Um mês de retribuição base por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Quando se tratar de corpos gerentes de associações sindicais, delegados sindicais ou elementos de comissões de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Rescisão unilateral por parte do trabalhador**

1- O trabalhador, por sua decisão, tem direito a rescindir o

contrato, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

CAPÍTULO IX

**Alteração ao contrato de trabalho**

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Direito à greve**

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Transmissão, extinção ou fusão da exploração**

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

CAPÍTULO X

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores do sexo feminino**

1- Além do estipulado no presente contrato coletivo de trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal efetiva (definida no número 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>).

2- Em igualdade de tarefas e qualificação, é assegurada a mesma retribuição, independentemente do sexo.

3- Têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que façam prova de consulta.

4- Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições inadequadas e transportes inadequados, serão transferidas, por indicação médica, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição.

5- Por ocasião do parto, terão direito a uma licença de 120 dias, no máximo 150 dias, que não poderão ser descontados para qualquer efeito e cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da segurança social. No caso de aborto ou parto de nado-morto, terão, no máximo, direito a uma licença de 30 dias, nas condições anteriormente referidas, competindo ao médico graduá-la até esse limite.

6- Dois períodos de uma hora em cada dia de trabalho, durante um ano após o parto, para aleitação ou amamentação dos seus filhos. No caso de amamentação, o prazo de um ano será alargado enquanto se mantiver a mesma. Às mães que residam afastadas dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte será facultada a utilização destes períodos em conjunto.

7- O pessoal do sexo feminino pode trabalhar tal como o pessoal do sexo masculino em turnos diurnos e noturnos, conforme previsto na legislação respetiva.

8- A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, nas seguintes condições:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;

c) Durante todo o tempo que durar a aleitação e amamentação;

d) À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

1- Os trabalhadores em regime de estudo, nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas, terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável:

a) Quando necessária, dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador;

b) Ausentar-se, durante o ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia e comprovar a sua efetivação.

2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número 1, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3- As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário - e quando não for apresentada pelo trabalhador -, exigir prova do aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano letivo.

4- Caso o aproveitamento determine perda de passagem do ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

## CAPÍTULO XI

### **Segurança social e acidentes de trabalho**

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Comunicação e inscrição**

1- As entidades patronais são obrigadas a comunicar à segurança social a admissão dos trabalhadores, inscrevendo-os posteriormente como beneficiários.

2- É obrigatório transferir para as companhias de seguro a responsabilidade por acidentes de trabalho, nos termos da respetiva lei, incluindo também nas folhas de salários o subsídio de refeição.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Reconversão profissional por acidentes de trabalho ou doença profissional**

1- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador tem direito a indemnização por incapacidade temporária, correspondente à retribuição mensal efetiva, onde se incluem todas as prestações recebidas com carácter de regularidade, bem como aos subsídios de férias e de Natal e outras prestações anuais, se existirem.

2- Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta integrará os profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição efetiva da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição efetiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respetiva diferença.

3- Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, durante um ano, ao pagamento integral da retribuição efetiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe a entrega da soma da pensão de invalidez.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

*a)* Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

*b)* Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;

*c)* Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de retribuição efetiva, pelo período máximo de seis dias;

*d)* Despedimento.

2- Para efeito de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração e ao comportamento anterior.

3- Nenhum trabalhador pode sofrer as penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Exercício da ação disciplinar

1- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

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

3- Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- A aplicação das sanções previstas nas alíneas *c)* e *d)* da cláusula 64.<sup>a</sup> será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa de que conste a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta deste.

2- Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para consultar o processo e responder a nota de culpa deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- Decorrido o prazo legal, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada ser comunicada por escrito ao trabalhador.

5- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas *c)*, *i)* e *j)* da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional:

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

*b)* Recusar-se a cumprir as ordens a que, nos termos legais e contratuais, não deva obediência;

*c)* Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, em comissões de trabalhadores e de delegados sindicais;

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

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número 1 e até 24 meses sobre os factos mencionados na alínea *c)* do número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito. Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Multas

1- O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal infratora às multas previstas na lei.

2- O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infratora do cumprimento da obrigação infringida.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança e higiene no trabalho

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Segurança e higiene no trabalho

1- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu ser-

viço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de 4 elementos, sendo 2 eleitos pelos trabalhadores e 2 nomeados pela entidade patronal.

2- Nas empresas com menos de 50 trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de dois elementos, sendo um eleito pelos trabalhadores e um nomeado pela entidade patronal.

3- As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

4- A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Atribuição da comissão de segurança

1- A comissão de segurança terá as seguintes atribuições:

a) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, instruções e ainda cláusulas deste contrato referentes a higiene e segurança;

c) Solicitar e apreciar 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, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial, ou emanadas das direções das empresas, relativos a higiene e segurança sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem diretamente;

g) Colaborar com os serviços médico-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 soluções às direções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorarem as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

#### CAPÍTULO XIV

##### Formação profissional

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

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

3- Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente atualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida ativa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respetivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos trabalhadores;

c) Assegurar o direito à formação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em ações a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3- Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

4- As horas de formação certificada a que se refere o número 3 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

#### CAPÍTULO XV

##### Comissão paritária

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- Decorridos 90 dias após a entrada em vigor da presente alteração salarial e outras do CCT, as partes constituirão uma comissão paritária de seis membros, cabendo a cada parte, ANIPC e FIEQUIMETAL, indicar três.

2- A comissão paritária tem competência para interpretar

as cláusulas e integrar as lacunas deste CCT.

3- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada parte.

4- As deliberações serão sempre tomadas por unanimidade, sendo depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas, considerando-se, para todos os efeitos, integradas neste CCT.

5- Constituída a comissão paritária, os seus elementos elaborarão, no prazo de 60 dias, o respetivo regulamento de funcionamento.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

#### 1- Comercial:

1.1- *Diretor* - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do departamento.

1.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

1.3- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

1.4- *Técnico de vendas* - É o trabalhador que vende o que a empresa fabrica e comercializa, contactando, informando e apoiando o cliente; efectua demonstração de produtos, suas características e vantagens; calcula preços e indica condições de venda; colabora com os serviços de produção. Pode exercer funções, predominantemente, dentro ou fora do estabelecimento da empresa.

1.5- *Estagiário comercial* - É o trabalhador que faz o seu estágio para técnico de vendas.

#### 2- Informática:

2.1- *Diretor* - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do departamento.

2.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

2.3- *Analista de sistemas* - É o trabalhador que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático de informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

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

2.5- *Programador de informática* - É o trabalhador que cria programas, que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação. Recebe instruções e objetivos a atingir do analista de sistemas. Efectua a preparação, codificação de programas; fornece instruções, procede a testes, assegura a manutenção de programas e dados, e introduz alterações se necessário.

2.6- *Estagiário de informática* - É o trabalhador que faz o seu estágio para programador de informática.

#### 3- Administrativo:

3.1- *Diretor* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

3.2- *Chefe de departamento de recursos humanos* - É o

trabalhador responsável pelos elementos referentes ao contrato de trabalho, relativos às pessoas ao serviço da empresa, nomeadamente referentes à assiduidade, vencimentos, processos individuais, relatório único, mapa de férias, balanço social, admissões, promoções e reclassificações. Assegura o cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS, segurança social e formação profissional, contactando com entidades oficiais, patronais e sindicais. Elabora estatísticas. Mantém atualizada a informação inerente à medicina no trabalho, higiene e segurança, documentação relativa a acidentes de trabalho e ligação com companhias de seguros, serviços médicos, entidades fiscalizadoras e judiciais.

3.3- *Contabilista* - É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, classifica documentos e despesas, ordena movimentos de crédito e débito, prepara a documentação para o cumprimento de obrigações legais, elabora informações sobre a situação financeira e económica, organiza relatórios e inventários.

3.4- *Secretário(a) de direção/administração* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direção/administração da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas de reuniões de trabalho; organizar e assegurar a agenda de compromissos e tarefas, assembleias gerais ou de acionistas, reuniões de trabalho, contactos e preparação e concretização de atos notariais.

3.5- *Assistente administrativo* - É o trabalhador que executa tarefas na empresa relacionadas com a redação e processamento de texto e documentos; elabora notas informativas; analisa, encaminha e responde a correspondência. Pode desempenhar funções de caixa, efetuando recebimentos e pagamentos e os respetivos registos. Se estiver habilitado, pode proceder à tradução de cartas, documentos ou outros textos em língua estrangeira, de interesse para a empresa; pode desempenhar funções numa área ou departamento específico da empresa (contabilidade, recursos humanos, etc.).

3.6- *Telefonista* - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo internamente as chamadas recebidas e estabelecendo ligações para o exterior; responde se necessário a pedidos de informação.

3.7- *Estagiário administrativo* - É o trabalhador que faz o seu estágio para assistente administrativo.

3.8- *Auxiliar administrativo* - É o trabalhador que no essencial apoia os assistentes administrativos, em serviços internos e externos.

#### 4- Laboratório:

4.1- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

4.2- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

4.3- *Analista* - É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e ou químicos, com vista a determinar e a verificar as matérias-primas ou subsidiárias, amostras da produção em curso e produtos finais a fim de controlar os parâmetros de qualidade e especificações definidas; recolhe amostras, prepara os elementos necessários à

realização das análises e ensaios, faz cálculos técnicos, processamento de resultados e pode colaborar na realização de estudos e experiências a nível fabril.

4.4- *Controlador de qualidade de papel* - É o trabalhador responsável pela efetivação e registo dos ensaios físicos de matérias-primas, de produtos acabados ou em vias de fabrico.

4.5- *Operador de laboratório* - É o trabalhador que prepara o material para as análises, sob a orientação do analista, com quem colabora e a quem presta apoio.

4.6- *Auxiliar de laboratório* - É o trabalhador que faz o seu estágio para operador de laboratório.

#### 5- Manutenção:

5.1- *Diretor* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de manutenção.

5.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais enquadrados no departamento.

5.3- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

5.4- *Técnico especialista de manutenção* - É o trabalhador responsável pela montagem, conservação, deteção e reparação de avarias, calibragem, ensaio de instrumentos eletrónicos, elétricos, eletromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos, de proteção e controlo industrial. Utiliza aparelhagem adequada e segue esquemas e especificações técnicas.

5.5- *Técnico de manutenção mecânica* - É o trabalhador que deteta avarias mecânicas; executa, repara, afina, monta e desmonta peças, motores e outros conjuntos mecânicos, com conhecimentos dos sectores e equipamentos a que presta assistência.

5.6- *Técnico de manutenção elétrica* - É o trabalhador que executa trabalhos ligados à manutenção e reparação elétrica de máquinas e instalações, assume a responsabilidade dessa execução, com conhecimentos dos sectores e equipamentos a que presta assistência.

5.7- *Técnico de construção civil* - É o trabalhador que possuindo qualificação necessária, desempenha funções da especialidade própria na área de atividade de construção civil, nomeadamente conservação e melhoria de instalações.

5.8- *Estagiário de manutenção* - É o trabalhador que inicia o estágio para técnico de manutenção mecânica e ou técnico de manutenção elétrica e ou técnico de construção civil.

#### 6- Logística:

6.1- *Diretor* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de logística.

6.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento, sendo responsável pelas medidas que assegurem o controlo da qualidade de mercadorias recebidas e dos produtos fabricados, antes da sua expedição para os clientes.

6.3- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

6.4- *Encarregado de armazém* - É o trabalhador responsável pela receção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e

conservação. É igualmente responsável pela orientação do pessoal do armazém, planeando todo o trabalho deste.

6.5- *Motorista (de pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional de veículos automóveis, pesados ou ligeiros, assegura na sua especialidade o transporte de produtos acabados ou destinados a armazenagem ou transformação. Deve zelar, sem execução, pela boa conservação, operacionalidade e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação de carga e descarga.

6.6- *Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais* - É o profissional que conduz máquinas de transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações da empresa. É responsável por acondicionamento de materiais e pela conservação e manutenção do veículo que conduz.

6.7- *Operador de logística* - É o profissional que executa as operações de entrada e de saída de mercadorias e ou materiais e ferramentas e executa ou fiscaliza os respetivos documentos. Promove e colabora na arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais e ferramentas. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, guias de remessa ou expedição, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas. Colabora na organização do material do armazém. Pode dirigir e coordenar os auxiliares do armazém, orientando e ou participando em cargas e descargas, nomeadamente operando máquinas de movimentação.

6.8- *Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliar-lo na manutenção do veículo. Vigia e auxilia as manobras, procede à arrumação, acondicionamento e descarga de mercadorias.

6.9- *Operador auxiliar de logística e apoio* - É o profissional que executa tarefas de carga e descarga de mercadorias, distribuição, arrumação e limpeza de materiais, produtos e ferramentas e desenvolve outras tarefas de apoio de carácter geral.

6.10- *Auxiliar geral* - É o profissional que executa tarefas de arrumação e limpeza de espaços e materiais, nomeadamente de limpeza, e desenvolve outras tarefas de apoio de carácter geral.

#### 7- Produção:

7.1- *Diretor* - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades de todas as secções de produção, nomeadamente planeamento, gestão de pessoal e matérias-primas, e ligação com todos os restantes sectores da empresa.

7.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

7.3- *Chefe de fabricação* - É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação de papel.

7.4- *Encarregado geral* - É o trabalhador responsável pela coordenação e controlo de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita ao encaminhamento de encomendas e pelo controlo, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respetivos postos de trabalho.

7.5- *Chefe de secção* - É o trabalhador responsável por

uma secção de produção ou turno, tendo ao seu cargo todo o respetivo pessoal, tanto no aspeto técnico como disciplinar.

7.6- *Chefe de turno* - É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respetivo pessoal.

7.7- *Condutor de máquina de papel* - É o trabalhador responsável pela condução da máquina de produção e pela refinação.

7.8- *Controlador de formatos* - É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar, controlando ainda a qualidade e a quantidade de produção.

7.9- *Maquinista de transformação* - É o trabalhador responsável pela condução, conservação e limpeza de qualquer uma das máquinas: de tubos, fundas, costura, sacos ou bolsas, a partir de bobines ou de papel previamente cortado.

7.10- *Operador de cartão canelado* - É o trabalhador responsável pelas funções de golpeagem, vincagem, associadas ou não a impressão.

7.11- *Gravador e ou montador de carimbos* - É o trabalhador responsável pelo decalque, execução, montagem e aplicação de carimbos. Pode utilizar meios informáticos.

7.12- *Montador de cunhos e cortantes* - É o trabalhador que, servindo-se de um modelo ou criando-o, projeta e monta com lâminas de aço formas para corte, vinco ou corte e vinco simultaneamente.

7.13- *Ajudante de condutor de máquina de papel* - É o trabalhador que colabora diretamente com o condutor da máquina de produção de papel, podendo-o substituir na sua ausência.

7.14- *Condutor de refinação de massa* - É o trabalhador responsável pela condução da refinação de massa e da adição de produtos químicos.

7.15- *Condutor de máquina de acabamento* - É o trabalhador responsável pela condução de qualquer das máquinas, de acabamento, nomeadamente laminadores simples e de fricção, bobinadores, rebobinadores, calandras, guilhotinas, cortadoras groufadoras, máquinas de lacar, etc., cabendo-lhe a deteção de defeitos no papel ou cartão e o seu registo.

7.16- *Ajudante de condutor de máquina de acabamento* - É o trabalhador que colabora diretamente com o condutor de máquina na execução dos trabalhos.

7.17- *Ajudante de condutor de refinação de massa* - É o trabalhador que colabora diretamente com o condutor, de quem recebe orientação.

7.18- *Ajudante de operador de cartão canelado* - É o trabalhador que ajuda e substitui eventualmente os operadores na falta destes.

7.19- *Operador de triagem de resíduos* - É o trabalhador responsável pela recolha, separação e catalogação dos resíduos recolhidos e destinados a transformação.

7.20- *Manipulador(a)* - É o trabalhador que executa tarefas manuais de escolha, embalagem, pesagem, contagem e corte. Pode ainda proceder, sob orientação do condutor de máquina, à alimentação e recolha manual de folhas de cartão e papel.

7.21- *Operador saqueiro* - É o trabalhador que manipula, embala, retira sacos e cose em máquinas.

7.22- *Preparador de matérias-primas* - É o trabalhador

que, sob orientação do responsável técnico ou hierárquico, prepara e quantifica matérias-primas e produtos químicos no processo de fabricação de papel e cartão. Pode participar na organização e arrumação de matérias-primas e produtos destinadas ao seu sector.

7.23- *Auxiliar de produção* - É o profissional que executa tarefas de apoio de carácter geral na área da produção, procede ao transporte de matérias-primas, mercadorias e produtos acabados para os diversos sectores, efetua operações auxiliares de limpeza de máquinas e ferramentas e recolhe e remove desperdícios.

7.24- *Chefe de equipa/turno - produção* - É o profissional que, sob orientação do responsável/coordenador de sector, dirige uma equipa ou turno de trabalho no sentido do cumprimento dos objetivos traçados. Assegura o bom funcionamento das máquinas em laboração e o cumprimento de normas técnicas de higiene e de segurança e saúde no trabalho. Elabora relatórios relativos à produção e a ocorrências durante o turno.

7.25- *Coordenador geral* - É o profissional que desempenha as funções descritas para diretor de produção em empresas de pequena dimensão em que não existem responsáveis/coordenadores de sector.

7.26- *Diretor-adjunto de produção* - É o profissional que, por delegação do diretor de produção, exerce algumas das funções descritas para o diretor de produção que competem a este, podendo ter uma designação correspondente a uma área funcional específica.

7.27- *Operador auxiliar de transformação* - É o profissional que executa, de forma autónoma, a generalidade das operações manuais de transformação e executa, em colaboração com o operador de máquinas de transformação, algumas das tarefas descritas para este profissional e opera ainda máquinas simples de transformação.

7.28- *Responsável/coordenador de sector - produção* - É o profissional que coordena um sector de produção sob orientação e dentro dos limites estabelecidos pelo diretor de produção ou pela direção da empresa, de modo a cumprir os objetivos planeados. Assegura o cumprimento de normas técnicas, disciplinares e de higiene, segurança e saúde no trabalho. É elemento de ligação com os outros sectores produtivos, administrativos, de orçamentação e de controlo da qualidade. Assegura a organização dos turnos e equipas e orienta as respetivas chefias. Propõe alterações na organização da produção e na utilização de equipamentos e matérias-primas. Assegura a elaboração de relatórios no âmbito da sua responsabilidade. Propõe planos ou ações de formação profissional e realiza avaliações de desempenho profissional.

7.29- *Controlador de qualidade* - É o profissional que executa as operações do processo analítico, nomeadamente amostragens, pesagens, manipulação e teste laboratoriais, realização de ensaios químicos e visuais sob orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade adequados. Colabora com o técnico de qualidade na execução das tarefas descritas para este profissional.

7.30- *Operador auxiliar de controlo de qualidade* - É o profissional que colabora na execução de operações de con-

trola de qualidade junto do processo produtivo, nomeadamente recolhendo amostras e efetuando registos, sob orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade definidos.

7.31- *Operador de controlo de qualidade* - É o profissional que executa operações de controlo de qualidade junto do processo produtivo, sob orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade definidos.

7.32- *Orçamentista* - É o profissional que, utilizando conhecimentos de organização e processo de produção, elabora propostas de orçamentos. Estuda e define métodos de trabalho, tempos, ferramentas e máquinas e verifica os custos dos materiais e ou matérias-primas a utilizar de acordo com as especificações do projeto ou encomenda e com tabelas de custos, podendo recorrer à colaboração da área da produção. Efetua os cálculos necessários à previsão dos custos dos produtos ou trabalhos, com base nos elementos por si coligidos. Pode ser responsável pela preparação da folha de obra e pela encomenda de materiais, por ocasião da adjudicação de um trabalho.

7.33- *Responsável/coordenador de sector - compras* - É o profissional que, para além das funções descritas para técnico de compras, designadamente o desenvolvimento de metodologias e processos de procura de materiais e produtos e a seleção, avaliação e negociação junto dos fornecedores, dirige, controla e acompanha o desempenho de vários técnicos de compras.

7.34- *Técnico de compras* - É o profissional que, a partir dos conhecimentos técnicos sobre os processos de produção e materiais e consumíveis utilizados, desenvolve metodologias e processos de procura, seleção, avaliação e negociação junto de fornecedores, com vista a obter os melhores produtos/serviços e preços tendo em conta os requisitos fixados superiormente.

7.35- *Técnico de planeamento* - É o profissional que, utilizando conhecimentos técnicos e da organização e processo de produção, analisa projetos na fase de orçamentação e ou produção, podendo propor alterações. Estuda e define métodos de trabalho, tempos, ferramentas e máquinas a utilizar e indica os materiais e ou matérias. Efetua os cálculos necessários à previsão e controlo dos custos dos produtos ou trabalhos, com base nos elementos por si coligidos. Assegura a ligação entre produção, a área administrativa e os armazéns, no que respeita à requisição e receção de materiais e matérias-primas, e à execução das guias de remessa para expedição e entrega dos produtos acabados. Pode assegurar a gestão, rotação e controlo dos stocks de matérias-primas e outros materiais utilizados na produção, tendo em conta as encomendas em carteira e tempos de execução, e baseando-se em elementos que seleciona e de acordo com a política de gestão definida na empresa.

7.36- *Técnico de qualidade* - É o profissional que colhe amostras e efetua experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas, dos produtos acabados e em fabricação. Consulta e interpreta normas de especificações técnicas referentes aos

ensaios a efetuar. Aprecia os resultados e elabora os respetivos relatórios. Orienta e supervisiona, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade adequados, as operações do processo analítico, nomeadamente amostragens, pesagens, manipulação laboratorial, realização de ensaios químicos e visuais.

8- Vapor/energia:

8.1- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

8.2- *Chefe de secção* - É o trabalhador que orienta tecnicamente determinada secção e vela pela disciplina da mesma.

8.3- *Encarregado de vapor/energia (fogoeiro)* - É o trabalhador responsável por dirigir, coordenar e controlar os serviços e toda a rede de vapor existente na central.

8.4- *Operador de vapor/energia (fogoeiro)* - É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de geradores de vapor destinados à produção de energia e aquecimento industrial, no respeito pelo estabelecido legalmente no respetivo regulamento. Compete-lhe ainda assegurar o bom estado de funcionamento, segurança e conservação de todos os meios envolventes na sua área de trabalho.

8.5- *Ajudante de operador de vapor/energia (fogoeiro)* - É o trabalhador que apoia e exerce funções sob a responsabilidade e orientação do operador de vapor/ energia (fogoeiro).

9- Sectores especiais, complementares e categorias gerais:

9.1- *Chefe de departamento de gestão ambiental* - É o trabalhador responsável pelo acompanhamento, verificação, propostas de medidas e soluções que se relacionem com o controlo de riscos ambientais. Assegura o cumprimento das disposições legais, apresenta soluções no âmbito da qualidade, sistemas de gestão ambiental, energia, resíduos, etares, ruído e verificação de instalações.

9.2- *Técnico de desenho* - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos e práticos, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, com base em procedimentos preestabelecidos e podendo utilizar meios informáticos.

9.3- *Encarregado de HST* - É o trabalhador responsável pela segurança e higiene na empresa. Elaborar estatísticas, processos individuais, inquéritos, relatórios, campanhas de informação e esclarecimento, verifica estojos e outros materiais de primeiros socorros e apoio a sinistrados de trabalho, na área da prevenção e segurança. Verifica e fiscaliza a limpeza de instalações e recolha e tratamento de resíduos e lixo, na área da higiene industrial.

9.4- *Cozinheiro(a)* - É o trabalhador qualificado que prepara, confeciona e procede à colocação e distribuição de refeições nos recipientes próprios e de forma adequada. Pode confecionar sobremesas e elaborar ou dar contributos para as ementas. Assegura a higiene e conservação de alimentos e limpeza da cozinha e seus utensílios.

9.5- *Empregado(a) de refeitório* - É o trabalhador responsável pela organização, preparação adequada de mesas e condições de higiene da sala de refeições, nomeadamente limpeza de talheres, louça, vidros, recipientes, frigoríficos e outros utensílios utilizados. Poderá colaborar em serviços de pré-preparação de alimentos. Organiza a receção e emissão

de senhas de refeição.

9.6- *Porteiro ou guarda* - É o trabalhador que na portaria da empresa, controla entradas e saídas, anuncia visitas, pode receber contactos telefónicos e assegura a vigilância do perímetro fabril. Assegura o controlo e pesagem de viaturas de matérias-primas e produtos acabados.

9.7- *Estagiário técnico de desenho* - É o trabalhador que apoia o técnico de desenho e faz estágio para ingresso na categoria respetiva.

9.8- *Aprendiz* - É o trabalhador que se inicia na atividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos, que lhe possibilite a ascensão a categoria superior.

## ANEXO II

### Condições de admissão, exercício e evolução na atividade profissional

#### 1- Princípios gerais:

1.1- As categorias e definições profissionais definidas no anexo I estão integradas em nove níveis de enquadramento (A a I) no anexo III, para efeitos de remuneração mínima, estabelecida no anexo IV.

1.2- Na indicação da categoria profissional do trabalhador, constará à frente da mesma a indicação do respetivo nível de qualificação, que deverá constar expressamente no recibo de retribuição. Podendo constar indicações mais específicas quanto ao tipo de máquina ou funções, desde que abrangidas no âmbito da definição da respetiva categoria profissional.

1.3- À classificação por nível de enquadramento, corresponde a qualificação para o exercício de funções. Quanto mais elevada for a classificação por nível, mais elevada será a qualificação na respetiva categoria profissional e corresponderá ao desempenho de funções de maior responsabilidade.

1.4- Deverá ser promovida pela empresa formação profissional específica da função da categoria profissional que permita ao trabalhador desempenho de funções de maior responsabilidade e a classificação num nível mais elevado.

#### 2- Admissão:

2.1- A idade mínima de admissão para o desempenho de atividades profissionais reguladas por esta convenção é de 16 anos, com as seguintes exceções:

2.1.1- É de 18 anos, para o exercício de funções nas categorias profissionais telefonista, técnico de vendas, motorista, ajudante de motorista, condutores de máquinas e operador de triagem de resíduos.

2.1.2- É de 21 anos, para o exercício de funções nas categorias profissionais de porteiro e guarda, e para o exercício de funções que envolvam o recebimento, pagamento, guarda e conservação de numerário e outros valores com efeito liberatório; e operadores de máquinas e equipamentos, que impliquem o manuseamento de equipamentos ou sistemas que acarretem perigosidade, nomeadamente geradores de vapor e equipamentos auxiliares.

2.2- Os trabalhadores a admitir devem fazer prova das habilitações mínimas exigidas por lei em função da idade.

#### 3- Reclassificação:

3.1- O trabalhador cuja categoria profissional tenha determinada reclassificação, mas cujas funções exercidas correspondam a uma outra categoria profissional e a um nível mais elevado, serão classificados de acordo com os mesmos.

3.2- Os trabalhadores que tenham os anos de profissão e as condições previstas para o efeito, serão classificados na categoria profissional correspondente às funções e integrados no correspondente nível de enquadramento.

3.3- Os trabalhadores cuja categoria profissional, atribuída pela empresa, não conste na convenção coletiva anterior, serão classificados de acordo com as funções exercidas.

#### 4- Deontologia profissional:

4.1- Sempre que o exercício de determinada atividade profissional esteja obrigatoriamente condicionado à posse de carteira profissional, licença ou outro título profissional, a sua apresentação deverá ser efetuada na data da admissão ou no momento em que na empresa se passe a exercer essa atividade profissional.

4.2- Os trabalhadores têm o direito de recusar ordens que contrariem normas de segurança de pessoas e equipamentos, ou que não sejam emanadas de superior hierárquico habilitado.

4.3- Sempre que no exercício da sua atividade profissional os trabalhadores corram riscos que possam pôr em causa de forma excecional a sua integridade física, nomeadamente electrocução, descargas de fluidos, etc., não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

#### 5- Nível I:

5.1- Nos primeiros seis meses de aprendizagem, poderá o trabalhador contactar vários serviços ou áreas profissionais, após o que deverá ser fixado numa atividade que corresponda à classificação numa categoria profissional, que deverá ser indicada no respetivo recibo de retribuição (ex., aprendiz de máquina de papel - nível I).

5.2- Após uma permanência máxima de doze meses neste nível, o aprendiz será promovido no mínimo, a uma das categorias profissionais dos níveis H e G, nas condições estabelecidas neste anexo.

#### 6- Nível H:

6.1- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o estagiário, o ajudante e o auxiliar de laboratório serão promovidos, no mínimo, às respetivas categorias profissionais previstas num dos níveis seguintes.

6.2- O ajudante de motorista, o auxiliar administrativo e o manipulador(a), o auxiliar de logística e apoio, admitidos para exercer as funções correspondentes a estas categorias profissionais, serão após a admissão enquadrados neste nível.

#### 7- Nível G:

7.1- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o assistente administrativo será promovido ao nível - E, ou para secretário(a) de direção/administração, no nível C - 2.

#### 8- Nível F:

8.1- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o técnico de desenho será promovido ao nível C - 1.

8.2- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o condutor de máquina de papel será promovido ao nível

- E.

8.3- O cozinheiro admitido para exercer as funções correspondentes a esta categoria profissional, será após a admissão enquadrado neste nível, devendo possuir as necessárias habilitações e competências para o exercício da profissão.

9- Nível E:

9.1- O condutor de máquina de papel após uma permanência máxima de um ano neste nível, desde que reúna as condições previstas, será promovido ao nível D.

10- Níveis D, C - 1 e C - 2:

10.1- São condições para o exercício de funções previstas nestes níveis, habilitações escolares correspondentes ao 12.º ano, que podem no entanto ser substituídas por experiência profissional. Para o exercício de funções de chefia hierárquica, deve verificar-se capacidade de coordenação funcional de equipas, atividades e grupos de trabalho.

10.2- O técnico de manutenção mecânica e o técnico de manutenção elétrica, após uma permanência máxima de um ano no nível C - 2, desde que exerçam as funções profissionais correspondentes, serão promovidos a técnico especialista de manutenção, no nível C - 1.

11- Níveis B e A:

11.1- É condição necessária para o exercício das funções estabelecidas nestes níveis, o bacharelato ou licenciatura, experiência comprovada em funções análogas, capacidade profissional, grau de autonomia e potencial de evolução.

### ANEXO III

#### Níveis de enquadramento

Nível A:

Diretor (todos os sectores).

Nível B:

Chefe de departamento (todos os sectores);  
Chefe de departamento de recursos humanos;  
Chefe de departamento de gestão ambiental;  
Analista de sistemas;  
Contabilista;  
Coordenador geral;  
Chefe de fabricação;  
Diretor adjunto de produção.

Nível C - 1:

Programador informático;  
Encarregado geral (produção);  
Técnico de desenho;  
Chefe de equipa/turno produção;  
Chefe de turno;  
Chefe de secção (todos os sectores);  
Analista;  
Orçamentista;  
Responsável/coordenador de sector compras;  
Responsável/coordenador de sector produção;  
Técnico especialista de manutenção.

Nível C - 2:

Encarregado de armazém;  
Encarregado de vapor/energia (fogueiro);  
Secretário(a) de direção/administração;  
Técnico de manutenção mecânica;  
Técnico de planeamento;  
Técnico de manutenção elétrica.

Nível D:

Técnico de compras;  
Técnico de qualidade;  
Técnico de vendas;  
Condutor de máquina de papel;  
Encarregado de HST.

Nível E:

Assistente administrativo;  
Controlador de qualidade;  
Controlador de qualidade de papel;  
Técnico de construção civil;  
Gravador e ou montador de carimbos;  
Operador de vapor/energia (fogueiro);  
Controlador de formatos;  
Motorista de pesados;  
Condutor de máquina de papel;  
Montador de cunhos e cortantes.

Nível F:

Operador de laboratório;  
Motorista de ligeiros;  
Maquinista de transformação;  
Operador de cartão canelado;  
Operador de controlo de qualidade;  
Operador de logística;  
Condutor de refinação de massa;  
Condutor de máquina de acabamento;  
Cozinheiro(a);  
Condutor de máquina de papel até um ano;  
Técnico de desenho até um ano;  
Empregado(a) de refeitório;  
Preparador de matérias-primas.

Nível G:

Telefonista;  
Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais;  
Operador de triagem de resíduos;  
Operador(a) saqueiro;  
Operador auxiliar de controlo de qualidade;  
Porteiro ou guarda;  
Assistente administrativo até um ano.

Nível H:

Estagiário administrativo;  
Estagiário de manutenção;  
Estagiário técnico de desenho;  
Estagiário de informática;  
Estagiário comercial;  
Auxiliar de laboratório;

Auxiliar de produção;  
 Auxiliar geral;  
 Ajudante de condutor de máquina de papel;  
 Ajudante de condutor de máquina de acabamento;  
 Ajudante de condutor de refinação de massa;  
 Ajudante de operador de cartão canelado;  
 Ajudante de operador de vapor/energia (fogueiro);  
 Ajudante de motorista; manipulador(a);  
 Operador auxiliar de logística e apoio;  
 Operador auxiliar de transformação;  
 Auxiliar administrativo.

Nível I:

Aprendiz.

#### ANEXO IV

**Tabela salarial**

Níveis	Proposta
A	715 €
B	665 €
C1	625 €
C2	585 €
D	565 €
E	555 €
F	545 €
G	535 €
H	SMN

O aprendiz admitido com 18 anos e menos de 25 anos, após seis meses passa a receber no mínimo o correspondente ao salário mínimo nacional.

Espinho, 2 de dezembro de 2015.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC:

*Joaquim Pedro Cardoso Ferreira Conceição*, mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

*Mário Ilhéu Condessa*, mandatário.

*Justino Jesus Pereira*, mandatário.

#### Declaração

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 14 de janeiro de 2016, a fl. 184 do livro n.º 11, com o n.º 9/2016, 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 Açoreana Seguros, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro**

#### **I- Âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

##### **Âmbito territorial**

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

Cláusula 2.ª

##### **Âmbito pessoal**

1- Este acordo coletivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas que o subscrevem no âmbito da actividade seguradora exercida em Portugal e, por outro lado, os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho representados pelos sindicatos outorgantes, dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores da empresa cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

2- Para efeitos do presente acordo, as companhias estrangeiras consideram-se estabelecidas em território nacional no local da sede das suas agências gerais ou delegações gerais.

3- O número de empregadores e trabalhadores diretamente abrangidos por este acordo coletivo de trabalho, é de 38 empregadores e, por efeito da filiação, de 4000 trabalhadores, num total de 5000 trabalhadores sindicalizados no universo da actividade seguradora.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Vigência

1- O presente ACT entra em vigor na data sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de três anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de três anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão pelo período para eles expressamente acordado.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 30 dias para a tabela salarial e subsídio de refeição, e de 60 dias para a restante matéria, em relação ao termo de vigência inicial ou renovada, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

4- Após a caducidade, e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva de trabalho, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os previstos na lei.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, manter-se-ão também, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 18 meses contados da caducidade, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

- Promoções e progressão salarial - cláusula 7.<sup>a</sup>
- Duração das férias - cláusula 22.<sup>a</sup>
- Dispensas no Natal e Páscoa - cláusula 25.<sup>a</sup>
- Subsídio de refeição - cláusula 36.<sup>a</sup>
- Prémio de permanência - cláusula 42.<sup>a</sup>
- Complemento do subsídio por doença - cláusula 43.<sup>a</sup>
- Seguros de saúde e de vida - cláusulas 44.<sup>a</sup> e 45.<sup>a</sup>
- Plano individual de reforma - cláusula 50.<sup>a</sup>

## II- Enquadramento e formação profissional

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Classificação profissional

1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de senioridade ou complexidade e remunerações, são definidos pelo empregador que deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo ACT tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, devendo obrigatoriamente existir a devida correspondência com as categorias definidas no presente ACT.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos profissionais e respetivas bandas salariais constantes do anexo I, o qual se aplica no caso de não existir na empresa sistema próprio de enquadramento profissional.

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

4- Sempre que a tabela salarial do anexo II seja revista e o ordenado base mensal auferido pelo trabalhador não seja superior ao ordenado base mensal de referência constante no

anexo VI, será atualizado em percentagem idêntica à que for acordada para a categoria profissional em que se enquadre.

5- As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACT, poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Avaliação de desempenho

1- As empresas deverão instituir sistemas de avaliação de desempenho profissional.

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

- a) Conhecimento prévio do trabalhador;
- b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação;
- c) Decisão do eventual recurso no prazo máximo de 90 dias, com a respetiva comunicação ao recorrente.

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

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Estágios de ingresso

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 18 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 75 % do previsto no anexo II para a categoria profissional para a qual estagiam.

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

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Promoções e progressão salarial

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

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

2- Sem prejuízo do empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores com as categorias profissionais de especialista operacional ou de assistente operacional que, decorridos dez anos após a respetiva admissão na empresa, não tenham sido promovidos a categoria de banda salarial superior, têm direito a promoção na carreira ou a acréscimo de remuneração mensal por mérito de valor acumulado não inferior a 10 % do valor

mínimo obrigatório da banda salarial da respetiva categoria, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) Terem obtido em seis anos daqueles dez um valor médio igual ou superior a 70 % do máximo possível nas avaliações de desempenho efetuadas pela empresa;

b) Terem obtido um valor não inferior a 75 % do máximo possível na avaliação de desempenho no ano que precede a evolução na carreira ou na banda salarial;

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

3- O empregador não é obrigado a efetuar novos acréscimos salariais por efeito do disposto no número anterior se o valor acumulado das progressões salariais por mérito já for igual ou superior ao acréscimo de 10 % referido no número anterior.

4- Caso o trabalhador registe em dois anos consecutivos, ou em cinco interpolados, avaliações de desempenho inferiores a 60 % do máximo possível da avaliação efetuada pela empresa, o empregador fica desonerado do cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores desta cláusula e os acréscimos salariais por mérito que tenham sido atribuídos ao trabalhador podem ser absorvidos por aumentos futuros da banda salarial em que o trabalhador esteja enquadrado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais da formação profissional

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e competitividade das empresas;

c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;

d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;

e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva.

2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes princípios e critérios:

a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos, satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;

b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;

c) Conceção da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador;

d) Entendimento recíproco de dupla dimensão da forma-

ção profissional como direito e como dever;

e) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;

f) Valorização como fator estratégico para a competitividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;

g) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptabilidade dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;

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

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

### III- Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

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

2- Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, o empregador não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 kms à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

3- O empregador pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

4- Fora das situações de transferência dentro do mesmo município, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, se os houver, dentro de horários compatíveis, condições de conforto e tempo aceitáveis.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar um ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida

de um tirocínio de duração não superior a 8 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado efetivo mensal e aquele que seja devido pelas funções que passa a exercer.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Interinidade de funções

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de ordenado igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado base mensal e o ordenado base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 60 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Transferência por motivo de saúde

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

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Teletrabalho

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

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano se

não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional de trabalhadores

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

## IV- Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho e organização dos horários

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

2- Os tipos de horários praticáveis na atividade seguradora, nos termos que forem fixados por cada empresa são, entre outros, os seguintes:

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

b) Horário flexível - aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na

disponibilidade do trabalhador;

c) Horário por turnos - aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

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

5- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

6- Na alteração e fixação de horário de trabalho com caráter geral, quando não existam delegados sindicais, a empresa comunicará os mesmos, por escrito, aos sindicatos outorgantes.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Banco de horas**

1- É instituído o regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedecerá ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir quarenta e cinco horas semanais, tendo o acréscimo anual por limite 60 % do que estiver legalmente fixado para o banco de horas.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a sua redução.

4- A empresa que pretenda utilizar o banco de horas deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com um mínimo de cinco dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com dois dias de antecedência, ou ainda por pagamento em dinheiro ou por ambas as modalidades.

6- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização da empresa, devendo o trabalhador, nesse caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo em situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

7- No final de cada ano civil deverá ser saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

8- No caso de no final do 1.º trimestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número

anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

9- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente serão pagas de acordo com o valor da retribuição horária.

10- O empregador obriga-se a fornecer trimestralmente, ao trabalhador, mediante pedido deste, a sua conta corrente do banco de horas.

11- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho, a adaptabilidade e o trabalho suplementar não integram o conceito de banco de horas.

12- A organização do banco de horas deverá ter em consideração a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

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

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Tolerância de ponto**

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 dias de trabalho consecutivos.

4- Os trabalhadores por turnos que prestem trabalho em período noturno têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto, salvo se abrangidos pelo disposto no número seguinte.

5- Relativamente aos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012, que tenham beneficiado da incorporação no ordenado efetivo do valor do suplemento por turnos nos termos da cláusula 57.<sup>a</sup> deste ACT, entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho, ou parte dele, ser, ou poder ser prestado em período noturno, não conferindo, por isso, direito ao acréscimo de retribuição previsto no número anterior.

## V- Férias, faltas e interrupção do trabalho

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Interrupção do período de férias

1- As férias são interrompidas pelos períodos a seguir indicados, desde que a entidade patronal seja informada das respetivas ocorrências:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastrós, noras e genros do trabalhador;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

d) Dois dias úteis seguidos em caso de aborto ou parto de nado-morto do cônjuge do trabalhador;

e) Cinco dias úteis imediatamente subsequentes ao nascimento de descendente, para gozo da licença parental obrigatória exclusiva do pai, prevista na lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

3- Terminados os períodos de interrupção referidos no número um, o gozo das férias recomeça automaticamente pelo período restante que estava previamente marcado, salvo oposição fundamentada da empresa comunicada antecipadamente ao trabalhador.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Feriados

Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Dispensas no Natal e Páscoa

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- As empresas podem optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Ausência por aplicação de medida de coação penal

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

3- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito do empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar, ao empregador deste, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;

c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;

e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;

b) Cesse o contrato de trabalho;

c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

## VI- Segurança e saúde no trabalho

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizados.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos tra-

balhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade são indicados pela comissão sindical e/ou comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros, ou pelos sindicatos outorgantes quando inexistam na empresa aquelas estruturas de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Atribuições e funcionamento

1- As comissões de segurança têm as seguintes competências:

a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;

c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;

f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

2- As comissões de segurança reúnem ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Medicina no trabalho

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- O empregador deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina.

4- Os exames referidos no número anterior deverão ser realizados com a periodicidade seguinte:

- a) Rastreio auditivo e visual todos os anos;
- b) Os restantes exames serão realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de dois em dois anos até aquela idade.

5- No caso do empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se deva verificar a inspeção, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

## VII- Atividade sindical

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Atividade sindical

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

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;

d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;

e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;

f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

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

i) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora da área da sua representação sindical.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores dirigentes sindicais

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, mantêm direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- Os sindicatos têm o direito de requisitar, no seu conjunto, com remuneração mensal integral paga pelo empregador, um dirigente por cada 2000 trabalhadores da atividade seguradora com contratos de trabalho em vigor, incluindo os que se encontram na situação de pré-reforma.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o número máximo de trabalhadores dirigentes sindicais que os sindicatos outorgantes podem requisitar, no seu conjunto e por empregador, obedece aos seguintes limites:

a) Empregador com mais de 200 trabalhadores e menos de 500 - 1 dirigente;

b) Empregador com mais de 500 trabalhadores - 2 dirigentes.

4- Nos empregadores com menos de 200 trabalhadores, a requisição, para efeitos do disposto nesta cláusula, só poderá ser efetuada com o acordo da entidade empregadora.

5- No caso de existirem situações de requisição por parte dos sindicatos que colidam com os limites previstos, será dada prioridade à associação sindical mais representativa no empregador em questão, de acordo com o número de trabalhadores que efetuam o pagamento da quota sindical por desconto na retribuição mensal.

6- Para os efeitos do disposto nos números anteriores desta cláusula, nomeadamente no que respeita à aferição de rácios e limites à requisição de dirigentes sindicais com direito a remuneração, atender-se-á: (i) ao conjunto de sindicatos outorgantes deste e de outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao empregador, quaisquer que eles sejam; e (ii) ao número de trabalhadores da atividade seguradora com contratos de trabalho em vigor, incluindo os que se encontram na situação de pré-reforma.

7- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Quotização sindical

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

## VIII- Retribuição, seguros e outros abonos

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Classificação de ordenados

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

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

b) Ordenado base anual: o somatório dos ordenados base mensais auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;

c) Ordenado efetivo mensal: constituído pelo ordenado base ilíquido mensal acrescido de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a retribuição por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos do banco de horas, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) Ordenado efetivo anual: o somatório dos ordenados efetivos mensais acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

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

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 5 horas de trabalho em cada dia exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 16.<sup>a</sup>, ainda que por referência a tempos médios.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

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

2- O subsídio é de montante igual ao valor do ordenado efetivo mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 22.<sup>a</sup> número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual ao ordenado efetivo mensal, pagável conjuntamente com o ordenado do mês de novembro.

2- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Retribuição por isenção de horário de trabalho

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

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Pagamento de despesas de serviço em Portugal

1- O empregador pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

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

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

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

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro**

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

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

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

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Prémio de permanência**

1- A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 50 % do seu ordenado efetivo mensal, pagável conjuntamente com o ordenado do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições:

a) Não ter dado mais do que 20 faltas justificadas no conjunto dos cinco anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário;

b) Tiver média positiva nas avaliações de desempenho profissional do referido período de cinco anos.

3- No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade e logo que verificados os períodos mínimos de permanência na empresa a seguir indicados, em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;

b) Quatro dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) Cinco dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

4- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, a licença anual com retribuição pode ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao do ordenado efetivo correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

5- A atribuição do prémio a que se refere o número 2 desta cláusula está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas;

b) Inexistência de sanções disciplinares.

6- Ao número de dias de licença com retribuição, previsto no número 3 serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com exceção de:

a) As justificadas, até quatro por ano;

b) As dadas por morte de filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

7- As faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar, bem como as devidas a acidente de trabalho ao serviço da empresa, não são consideradas para efeitos do disposto nos anteriores números 2 e 6.

8- No ano em que o trabalhador reúna os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma por velhice e o não fizer, perde o direito ao prémio pecuniário ou à concessão de dias de licença com retribuição previstos nos números anteriores.

9- A contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de pagamento do prémio pecuniário, conforme exemplo da tabela seguinte:

Ano de início do contrato de trabalho	Ano de pagamento do prémio
Terminado em 6 ou 1	2016
Terminado em 7 ou 2	2017
Terminado em 8 ou 3	2018
Terminado em 9 ou 4	2019
Terminado em 0 ou 5	2020

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Complemento do subsídio por doença**

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos Serviços Médicos da Segurança Social, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre o ordenado efetivo correspondente aos dias subsidiados pela segurança social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto no número 3 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

4- Da aplicação desta cláusula não pode resultar ordenado efetivo mensal líquido superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % do referido ordenado efetivo mensal líquido.

5- No caso dos serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o recebimento, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

6- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social, nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restituía voluntariamente no prazo indicado no número anterior.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

1- As entidades abrangidas pelo presente ACT ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo IV.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Seguro de vida

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo in itinere;

b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;

c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial.

3- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

4- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Indemnização por factos ocorridos em serviço

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente in itinere, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador o ordenado efetivo e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Condições nos seguros próprios

1- Os trabalhadores de seguros, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- A obrigação de efetuar o desconto mínimo do prémio total ou dos encargos vincula todos os empregadores abrangidos pelo ACT, mesmo no caso do tomador não ser trabalhador da seguradora com quem pretende celebrar o contrato de seguro, desde que invoque e prove que: (i) é trabalhador abrangido pelo ACT, por filiação num dos sindicatos outorgantes; (ii) a sua entidade patronal não explora o ramo de seguro para o qual pretende celebrar o contrato.

3- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Quebras de caixa

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Apoio escolar

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, em idade escolar, matriculados em estabelecimento de ensino básico ou secundário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber do empregador uma participação nas despesas escolares do educando.

2- A participação referida no número anterior tem o

valor a seguir indicado, atribuído em função do ano escolar em que o educando está matriculado:

- a) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 40,00 €;
- b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): 70,00 €;
- c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (7.º a 12.º anos): 110,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de setembro e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
- c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;
- d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação.

4- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

6- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

## IX- Plano de poupança e pré-reforma

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Plano individual de reforma

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com contratos de trabalho sem termo, beneficiam de um Plano Individual de Reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo V deste ACT.

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Início das contribuições

1- A primeira contribuição anual do empregador para o

Plano Individual de Reforma verificar-se-á, para os trabalhadores em efetividade de funções, no ano seguinte àquele em que completem 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No caso do contrato de trabalho ter sido celebrado a termo resolutivo, a primeira contribuição anual do empregador apenas terá lugar no ano civil subsequente ao da conversão do contrato a termo em contrato de trabalho sem termo e cumprido que esteja o período de carência de 2 anos previsto no número anterior.

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Pré-reforma

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respetivo acordo ser efetuado por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais mínimas para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador.

## X- Disposições finais e transitórias

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2011

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do Instrumento Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que

o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo da banda salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VI do ACT agora publicado.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

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

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Anterior sistema de prémios de antiguidade**

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2013, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, manter-se-á como componente fixa do ordenado efetivo do trabalhador, não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Anteriores suplementos de ordenado**

O valor dos suplementos de ordenados atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2011, manter-se-á por incorporação no respetivo ordenado efetivo, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior**

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, po-

rém, diminuição do ordenado efetivo nem do ordenado base auferido pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Produção de efeitos**

Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo II do presente ACT produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

**ANEXO I**

**A- Grupos profissionais, categorias, funções e bandas salariais**

Grupo profissional	Categoria	Função diferenciadora	Banda salarial
Dirigente	Diretor	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	A
Gestor	Gestor comercial	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	B
	Gestor técnico		
	Gestor operacional		
Técnico	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	C

Operacional	Coordenador operacional	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	D
	Especialista operacional	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	E
	Assistente operacional	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com carácter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	F
Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	G

### B- Estrutura de qualificação de funções

#### 1- Quadros superiores

Diretor.

#### 1 ou 2- Quadros superiores ou médios

Gestor comercial;  
Gestor técnico;  
Gestor operacional.

#### 2- Quadros médios

Coordenador operacional.

#### 3- Profissionais altamente qualificados

Técnico.

#### 4- Profissionais qualificados

Especialista operacional.

#### 4 ou 5- Profissionais qualificados ou semiqualeificados

Assistente operacional.

#### 5- Profissionais semiqualeificados

Auxiliar geral.

## ANEXO II

### Tabela salarial e subsídio de refeição

#### A- Tabela salarial para 2016

Ordenado base mensal		
Banda salarial	Valor mínimo obrigatório	Referencial para o limite superior
A	€ 1.990,33	€ 3.030,00
B	€ 1.577,20	€ 2.302,49
C	€ 1.063,64	€ 2.302,49
D	€ 1.140,67	€ 1.302,46
E	€ 973,21	€ 1.269,36
F	€ 851,01	€ 1.063,64
G	€ 677,42	€ 1.063,64

#### Tabela salarial para 2017

Ordenado base mensal		
Banda salarial	Valor mínimo obrigatório	Referencial para o limite superior
A	€ 2.010,23	€ 3.060,30
B	€ 1.592,97	€ 2.325,51
C	€ 1.074,28	€ 2.325,51
D	€ 1.152,08	€ 1.315,48
E	€ 982,94	€ 1.282,05
F	€ 859,52	€ 1.074,28
G	€ 684,19	€ 1.074,28

#### B- Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2016 (cláusula 36.<sup>a</sup>):  
9,75 €.

Subsídio diário de refeição para 2017 (cláusula 36.<sup>a</sup>):  
10,00 €.

## ANEXO III

**Outras cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	Valores
Cláusula 40. <sup>a</sup> n.º 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	73,00 €
Refeição isolada	11,75 €
Dormida e pequeno-almoço	49,50 €
Cláusula 40. <sup>a</sup> n.º 5 - Valor por Km	0,40 €
Cláusula 41. <sup>a</sup> - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	148,91 €

## ANEXO IV

**Condições de referência do seguro de saúde**

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro 25 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1000,00 €/ano
Franquias e co pagamentos máximos	Internamento: 100 €/sinistro Ambulatório: Co pagamento: 15 €/sinistro Franquia: 60 €/ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	<p><i>a)</i> Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;</p> <p><i>b)</i> Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;</p> <p><i>c)</i> Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);</p> <p><i>d)</i> Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares. Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono;</p> <p><i>e)</i> Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;</p> <p><i>f)</i> Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura;</p>

Exclusões gerais	<p><i>g)</i> Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;</p> <p><i>h)</i> Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;</p> <p><i>i)</i> Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;</p> <p><i>j)</i> Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;</p> <p><i>k)</i> Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;</p> <p><i>l)</i> Hemodiálise;</p> <p><i>m)</i> Transplantes de órgãos e suas implicações;</p> <p><i>n)</i> Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa;</p> <p><i>o)</i> Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;</p> <p><i>p)</i> Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de:</p> <p><i>i)</i> prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos;</p> <p><i>ii)</i> participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos);</p> <p><i>iii)</i> prática de ski na neve e aquático, surf, snow-board, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, barragem/saltos em equitação, espeleologia, canoing, escalada, rappel, alpinismo, bungee-jumping e outros desportos análogos na sua perigosidade;</p> <p><i>iv)</i> utilização de veículos motorizados de duas rodas;</p>
------------------	---

Exclusões gerais	<p>v) cataclismos da natureza, atos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas;</p> <p>vi) consequências da exposição a radiações.</p> <p>q) Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura;</p> <p>r) Enfermagem privativa;</p> <p>s) Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios;</p> <p>t) Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.</p>
Exclusões específicas da cobertura de internamento	<p>a) Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo:</p> <p>i) Queratotomia radial;</p> <p>ii) Queratotomia fotorefractiva (queratotomia com laser excimer/lasix);</p> <p>iii) Queratomieleusis por laser in situ;</p> <p>iv) Inserção de lentes fáquicas intraoculares.</p> <p>b) Tratamento cirúrgico da roncopia;</p> <p>c) Plastias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.</p>
Atos não cobertos	<p>a) Medicamentos;</p> <p>b) Próteses e ortóteses não cirúrgicas;</p> <p>c) Parto;</p> <p>d) Exames gerais de saúde (check-up).</p>
Âmbito territorial	O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afeção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.

## Notas interpretativas:

i) As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;

ii) Por sinistro, entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela

empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde.

## ANEXO V

**Plano Individual de Reforma**

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 50.<sup>a</sup>, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre o ordenado base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas coletivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

## ANEXO VI

**Tabela de correspondência entre as categorias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 e as categorias deste ACT**

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Ordenado base de referência
Diretor coordenador	XVI	Dirigente	Diretor	2 279,69 €
Diretor de serviços	XV	Gestor	Gestor comercial/técnico/operacional (2)	1 970,62 €
Gerente de hospital	XIV e XV	Gestor	Gestor operacional	1 561,58 € ou 1 970,62 € (1)
Chefe de serviços	XIV	Gestor	Gestor comercial/técnico/operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de serviços de formação	XIV	Gestor	Gestor técnico/operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de serviços de prevenção e segurança	XIV	Gestor	Coordenador técnico/operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de serviços de análise de riscos	XIV	Gestor	Gestor técnico	1 561,58 €
Atuário	XII e XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 561,58 € (1)
Técnicos de contas	XII e XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 561,58 € (1)
Coordenador geral de serviços comerciais	XIV	Gestor	Gestor comercial	1 561,58 €
Chefe de centro	XIV	Gestor	Gestor técnico/operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de análise	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Chefe de programação	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico de software de base	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico-coordenador geral de radiologia	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico-coordenador geral de fisioterapia	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Chefe de exploração	XIII	Técnico	Técnico	1 289,56 €
Analista sénior	XIII	Técnico	Técnico	1 289,56 €
Chefe de secção	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €

Tesoureiro	XII	Operacional	Especialista operacional	1 256,79 €
Analista de organização e métodos	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Perito-chefe	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Técnico-chefe de formação	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de prevenção e segurança	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de análise de riscos	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Coordenador de zona e ou delegações	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Gerente de delegação	XI e XII	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 € ou 1 256,79 € (1)
Chefe de operação	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Programador sénior	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Analista	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Analista programador	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de radiologia	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Técnico-chefe de fisioterapia	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Subchefe de secção	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Perito-subchefe	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Técnico de formação	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € (1)
Técnico de prevenção e segurança	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € (1)
Técnico de análise de riscos	X e XI	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € (1)
Inspetor administrativo	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Secretário	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Coordenador-adjunto de zona e ou delegações	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Subgerente de delegação	XI	Coordenador Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Chefe de equipa	XI	Operacional	Coordenador operacional	1 129,38 €
Assistente comercial	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Programador	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €

Preparador de trabalhos	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Técnico-subchefe de radiologia	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Técnico-subchefe de fisioterapia	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Correspondente-tradutor	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Escriturário	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Regularizador de sinistros	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Analista auxiliar de organizações e métodos	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Caixa	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Rececionista	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos)	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Perito	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Encarregado de arquivo geral	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Técnico comercial	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Técnico de radiologia	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Técnico de fisioterapia	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Fiel de economato	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Técnico de reprografia	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Cobrador	VII e IX	Operacional	Assistente operacional	885,81 € ou 963,57 € (1)
Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos)	IX	Operacional	Especialista operacional	963,57 €
Coord. auxiliares de posto médico e ou hospital	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Telefonista	VI e VIII	Apoio	Auxiliar geral	842,58 € ou 923,94 € (1)
Coordenador dos serviços gerais	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €

Encarregado de arquivo sectorial	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Auxiliar de posto médico e ou hospital	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de limpeza	III	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Estagiários				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008	Enquadramento neste ACT		Ordenado base de referência	
Escriturário estagiário	IV	Estagiário cláusula 6.ª	722,67 € (3)	
Perito estagiário	IV		722,67 € (3)	
Estagiário comercial	IV		722,67 € (3)	
Cobrador estagiário	II		639,18 € (1)	
Categoria profissional e nível no CCT de 2008	Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Ordenado base de referência	
Telefonista estagiário	II	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €
Estagiário serviços gerais	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice A				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008	Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Ordenado base de referência	
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Chefe de equipa	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Oficial	VII	Apoio	Auxiliar geral	885,81 €
Pré-oficial	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Ajudante	IV	Apoio	Auxiliar geral	717,34 €
Aprendiz	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice B				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008	Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Ordenado base de referência	
Encarregado de refeitório	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Cozinheiro de 1.ª	IX	Apoio	Auxiliar geral	963,57 €
Ecónomo	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Cozinheiro de 2.ª	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Encarregado de lavandaria	VII	Apoio	Auxiliar geral	885,81 €

Despenseiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Cozinheiro de 3.ª	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Empregado de balcão	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Cafeteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de refeitório	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Lavadeira/engomadeira	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Costureira	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Copeiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Estagiário	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice C e D				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Ordenado base de referência
Engenheiro técnico	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Construtor civil	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Capataz	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Carpinteiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Pedreiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Pintor	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Trolha ou pedreiro de acabamentos	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Estucador	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Servente	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice E				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste ACT	Categoria profissional neste ACT	Ordenado base de referência
Técnico de grau IV	XV ou XVI	Técnico	Técnico	1 970,62 € ou 2 279,69 € (1)
Técnico de grau III	XIV ou XV	Técnico	Técnico	1 561,58 € ou 1 970,62 € (1)
Técnico de grau II	XII, XIII ou XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 289,56 € ou 1 561,58 € (1)
Técnico de Grau I	X, XI ou XII	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € ou 1 256,79 € (1)

(1) De acordo com o ordenado base que lhe estava atribuído na revisão do CCT de 2008, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2009.

(2) De acordo com a área funcional onde se integra.

(3) 75 % do valor mínimo obrigatório da banda E.

Lisboa, 9 de dezembro de 2015.

Açoreana Seguros, SA, Largo da Matriz, 45/52 - 9501-908 Ponta Delgada, NIPC - 512 004 048, representada por:

*José António Soares Augusto Gomes*, mandatário.

Caravela - Companhia de Seguros, SA, Avenida Casal Ribeiro, n.º 14 - 1000-092 Lisboa, NIPC - 503 640 549, representada por:

*Paulo Humberto Marques Ponto Balsa*, mandatário.

Compagnie Française D'assurance pour le Commerce Extérieur - COFACE - Sucursal em Portugal, Avenida José Malhoa, 16 B 7.º Piso - B1 Edifício Europa - 1070-159 Lisboa, NIPC - 980 204 208, representada por:

*José João da Conceição Monteiro*, mandatário.

Companhia de Seguros Allianz Portugal, SA, Rua Andrade Corvo, 32 - 1069-014 Lisboa, NIPC - 500 069 514, representada por:

*Luis Carlos de Melo Antunes Ferreira*, mandatário.

Companhia de Seguros Tranquilidade, SA, Av. da Liberdade, 242 - 1250-149 Lisboa, NIPC - 500 940 231, representada por:

*Paulo Jorge Mata da Cruz*, mandatário.

Compañía Española de Seguros y Reaseguros de Crédito y Caución, S.A.U (Sucursal em Portugal), Av. da Liberdade, 245 - 3.º C - 1250-143 Lisboa, NIPC - 980 149 959, representada por:

*Carlos Proença*, mandatário.

COSEC - Companhia de Seguro de Créditos, SA, Avenida da República, 58 - 1069-057 Lisboa, NIPC - 500 726 000, representada por:

*Carlos Proença*, mandatário.

Crédito Agrícola Vida - Companhia de Seguros, SA, Rua Castilho, 233 - 7.º - 1099-004 Lisboa, NIPC - 504 405 489, representada por:

*Ana Cristina Teixeira Guedes Pestana de Aguiar*, mandatária.

Crédito Agrícola Seguros, Companhia de Seguros de Ramos Reais, SA, Rua de Campolide, 372 - 3.º d.º (Edifício Bloom) 1070-040 Lisboa, NIPC - 503 384 089, representada por:

*Mónica Cristina Rodrigues Monteiro da Silva*, mandatária.

Europ Assistance Portugal, Av. Columbano Bordalo Pinheiro, 75 - 10.º - 1070-061 Lisboa, NIPC - 503 034 975, representada por:

*Susana Maria dos Santos Alves*, mandatária.

Fidelidade Assistência - Companhia de Seguros, SA, Av. José Malhoa, 13 - 7.º - 1070-157 Lisboa, NIPC - 503 411 515, representada por:

*Maria da Conceição Marques Chambel*, mandatária.  
*Patrícia Isabel Filipe Cabrita*, mandatária.

Fidelidade - Companhia de Seguros, SA, Largo do Cahariz, 30 - 1249-001 Lisboa, NIPC - 500 918 880, representada por:

*Maria da Conceição Marques Chambel*, mandatária.  
*Patrícia Isabel Filipe Cabrita*, mandatária.

Generali - Companhia de Seguros, SA, Rua Duque de Palmela, 11 - 1269-270 Lisboa, NIPC - 513 300 260, representada por:

*Pedro Alexandre de Carvalho Passos*, mandatário.

Generali Vida, SA, Rua Duque de Palmela, 11 - 1269-270 Lisboa, NIPC - 502 403 209, representada por:

*Pedro Alexandre de Carvalho Passos*, mandatário.

Groupama Seguros, SA, Avenida de Berna, 24 - D - 1069-170 - Lisboa, NIPC - 502 661 321, representada por:

*Ricardo Pereira Lopes*, mandatário.

Groupama Seguros de Vida, SA, Avenida de Berna, 24 - D - 1069-170 - Lisboa, NIPC - 502 661 313, representada por:

*Ricardo Pereira Lopes*, mandatário.

Lusitania, Companhia de Seguros, SA, Rua de S. Domingos à Lapa, 35 - 1249-130 Lisboa, NIPC - 501 689 168, representada por:

*Nuno Ribeiro Quesada Van Zeller*, mandatário.

Lusitania Vida, Companhia de Seguros, SA, Av. Eng. Duarte Pacheco Torre 2 - 12.º Piso - 1070-102 Lisboa, NIPC - 501 845 208, representada por:

*Nuno Ribeiro Quesada Van Zeller*, mandatário.

Liberty Seguros, SA, Av. Fontes Pereira de Melo, 6 - 11.º - 1069-001 Lisboa, NIPC - 500 068 658, representada por:

*Carlos Proença*, mandatário.

Mapfre Seguros Gerais, SA, Rua Castilho, 52 1250-071 Lisboa, NIPC - 502 245 816, representada por:

*Ana Teresa Ramos*, mandatária.

Médís - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA, Avenida José Malhoa, 27 - 1070-157 Lisboa, NIPC - 503 496 944, representada por:

*Mariana Ahrens Teixeira Coruche*, mandatária.

Metlife Europe Limited - Sucursal em Portugal, Avenida da Liberdade, 36 - 4.º - 1269-047 Lisboa, NIPC - 980 479 436, representada por:

*José Miguel Salinas Robeson*, mandatário.

Multicare - Seguros de Saúde, SA, Rua Alexandre Herculano, 53 - 1269-152 Lisboa, NIPC - 507 516 362, representada por:

*Maria da Conceição Marques Chambel*, mandatária.  
*Patrícia Isabel Filipe Cabrita*, mandatária.

N Seguros, SA, Av. Zona Industrial da Maia I, sector IX, lote 20 - Moreira da Maia - 4470-440 Maia, NIPC - 508 310 334, representada por:

*Nuno Ribeiro Quesada Van Zeller*, mandatário.

Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros, SA, Avenida José Malhoa, 27 - 1070-157 Lisboa, NIPC - 501 836 918, representada por:

*Mariana Ahrens Teixeira Coruche*, mandatária.

Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, Avenida José Malhoa, 27 - 1070-157 Lisboa, NIPC - 501 836 926, representada por:

*Mariana Ahrens Teixeira Coruche*, mandatária.

Prevoir Vie Groupe Prévoir, SA, Rua Júlio Dinis, 826 - 2.º - 4050-322 Porto, NIPC - 980 132 657, representada por:

*Nelson Cardoso Rosa*, mandatário.

Real Vida Seguros, SA, Avenida de França, 316 - 2.º - Edifício Capitólio 4050-276 Porto, NIPC - 502 245 140, representada por:

*Gonçalo França de Castro Pereira Coutinho*, mandatário.

*João Manuel Pereira de Lima de Freitas e Costa*, mandatário.

Santander Totta Seguros - Companhia de Seguros de Vida, SA, Rua da Mesquita, 6 - Torre A - 2.º 1070-238 Lisboa, NIPC - 505 297 213, representada por:

*Natália Maria Castanheira Cardoso Ribeiro Ramos*, mandatária.

Seguros Logo, SA, Rua D. Manuel II, 290 - 4050-344 Porto, NIPC - 508 278 600, representada por:

*Paulo Jorge Mata da Cruz*, mandatário.

T-Vida, Companhia de Seguros, SA, Av. da Liberdade, 242 - 1250-149 Lisboa, NIPC - 507 684 486, representada por:

*Paulo Jorge Mata da Cruz*, mandatário.

Via Directa - Companhia de Seguros, SA, Av. José Malhoa, 13 - 4.º - 1099-006 Lisboa, NIPC - 504 011 944, representada por:

*Maria da Conceição Marques Chambel*, mandatária.  
*Patrícia Isabel Filipe Cabrita*, mandatária.

STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora, Avenida Almirante Reis, 133 - 5.º d.º - 1150-015 Lisboa, NIPC - 500 952 205, representado por:

*Carlos Alberto Marques*, presidente direção.

*José Luis Coelho Pais*, 1.º vice-presidente da direção.

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, vogal da direção.

SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, Rua Conde de Redondo, 74 - 2.º - 1150-109 Lisboa, NIPC - 502 326 956, representado por:

*António Carlos Videira dos Santos*, mandatário.  
*Jorge Carlos da Conceição Cordeiro*, mandatário.

Associação Portuguesa de Seguradores, Rua Rodrigo da Fonseca, 41 - 1250-190 Lisboa, NIPC - 501 315 497, representada por:

*Pedro Rogério de Azevedo Seixas Vale*, mandatário.

Aide Asistencia Seguros y Reaseguros, SA, Av. Engenheiro Duarte Pacheco, Torre 1, Piso 3 - 1070-101 Lisboa, NIPC - 980 002 559, representada por:

*Nuno André Barata Oliveira*, mandatário.

Zurich - Companhia de Seguros de Vida, SA, Rua Barata Salgueiro, 41 - 1269-058 Lisboa, NIPC - 503 583 456, representada por:

*Nuno André Barata Oliveira*, mandatário.

Zurich Insurance plc. - Sucursal em Portugal, Rua Barata Salgueiro, 41 - 1269-058 Lisboa, NIPC - 980 420 636, representada por:

*Nuno André Barata Oliveira*, mandatário.

Inter Partner Assistance, SA - Sucursal em Portugal, Largo Jean Monet, 1 - 2 - 1269-069 Lisboa, NIPC - 980 055 563, representada por:

*Maria Isabel Varela Sequeiro Monteiro Castanheira*, mandatária.

Mapfre Seguros Vida, SA, Rua Castilho, 52 1250-071 Lisboa, NIPC - 509 056 253, representada por:

*Ana Teresa Ramos*, mandatária.

Depositado em 14 de janeiro de 2016, a fl. 184 do livro n.º 11, com o n.º 10/2016, 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 REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras**

A REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêuticas, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros, acordam na revisão parcial do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2015, nos seguintes termos, produzindo as alterações de natureza pecuniária efeitos a 1 de fevereiro de 2015:

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Remuneração por turnos**

1- A remuneração por prática do regime de três turnos com folgas rotativas, em regime de laboração contínua, processa-se através de um subsídio mensal calculado do seguinte modo: 23,5 % da remuneração base mensal, com o valor máximo de 414,50 € e mínimo de 267,54 €.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- As empresas atribuem aos trabalhadores um subsídio de alimentação, por cada dia útil de trabalho efetivo, no montante de 10,95 €.

2- (...)

3- (...)

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Prémio de 25 anos**

1- (...)

- a) (...)
- b) Prémio pecuniário de 2192 €;
- c) (...)
- 2- (...)

**ANEXO II**

**Tabelas salariais**

**Artigo 1.º**

**Conceitos**

- 1- (...)
- 2- (...)

**Artigo 2.º**

**Tabela salarial de quadros superiores**

Categoria Profissional	Quadro Superior IV	Quadro Superior III	Quadro Superior II	Quadro Superior I
Nível de Qualificação	NQ I			
Bandas Salariais de Remuneração Base				3.946,00 <b>D</b>
			3.421,00 <b>D</b>	2.477,00
			2.780,01	
			2.780,00 <b>D</b>	
			2.780,00 <b>C - 6 anos (4%)</b>	
			2.629,01	
			2.629,00	
			2.321,01 <b>C - 6 anos (4%)</b>	
			2.321,00	
			2.192,01 <b>B - 5 anos (5%)</b>	
			2.192,00	
			2.055,00	
			1.922,00 <b>D</b>	
		1.789,01		
		1.789,00		
		<b>B - 5 anos (5%)</b>		
		1.521,01		
		1.521,00		
		<b>A - 3 anos (6%)</b>		
		1.111,00		

**Artigo 3.º**

**Tabela salarial de técnicos operacionais e administrativos**

Categoria Profissional	Técnico Operacional III Técnico Administrativo III	Técnico Operacional II Técnico Administrativo II	Técnico Operacional I Técnico Administrativo I	Quadro Técnico Gestão Operacional Quadro Técnico Gestão Administrativa
Nível de Qualificação	NQ V	NQ IV	NQ III	NQ II
Bandas Salariais de Remuneração Base				2.748,00 <b>D</b>
			2.529,00 <b>D</b>	2.413,01
			2.303,01	2.413,00 <b>C - 6 anos (4%)</b>
			2.303,00	2.192,01
			<b>C - 6 anos (4%)</b>	2.192,00
			2.192,00 <b>D</b>	<b>B - 5 anos (5%)</b>
			2.080,01	
			2.080,00	
			<b>C - 6 anos (4%)</b>	
			1.851,01	
			1.851,00	
			<b>B - 5 anos (5%)</b>	
			1.747,01	
		1.747,00		
		<b>C - 6 anos (4%)</b>		
		1.521,01		
		1.521,00		
		<b>B - 5 anos (5%)</b>		
		1.414,01		
		1.414,00		
		<b>A - 3 anos (6%)</b>		
		1.154,01		
		1.154,00		
		<b>A - 3 anos (6%)</b>		
		1.025,00		
		806,00		

**PROTOCOLO**

**Disposições transitórias - Cláusula 108.ª do ACT**

**Artigo 3.º**

**Remuneração por antiguidade**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 108.ª do ACT continuam a auferir uma remuneração por antiguidade a qual é paga mensalmente e calculada pela multiplicação da antiguidade do trabalhador pelo valor da

anuidade, sendo o valor da anuidade para os trabalhadores a tempo inteiro, em 2014, de 12,29 euros, valor este que é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

#### Artigo 6.º

##### **Prémio mensal de assiduidade**

- (...)
- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- a) (...)

b) Retorno ao trabalho após ausências motivadas por licenças ou faltas até ao limite legal, no âmbito do regime legal da proteção na parentalidade subsidiadas pela segurança social, salvo se o montante total que o trabalhador auferir, a título de subsídio da segurança social e de prémio de assiduidade correspondentes ao mês de regresso ou aquele em que ocorrer a falta, for inferior ao que receberia se estivesse ao serviço efetivo durante todo mês, sem prejuízo do disposto no número 1, número 2 e número 4, caso em que a empresa procederá à compensação da diferença que comprovadamente se verificar.

- c) (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

#### APENSO I

### **Complementos dos benefícios da Segurança Social**

#### **(Artigo 2.º, número 2 do protocolo - Disposições transitórias)**

##### Artigo 15.º

##### **Pensão mínima**

1- A empresa atribui aos pensionistas por invalidez um complemento anual tal que, adicionado à pensão concedida pela Segurança Social ou, se superior, à pensão anual teórica que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de setembro, perfaça, no mínimo, uma pensão anual igual a  $n \times R \times 0,65$ , em que R tem o valor de 600,00 euros.

- 2- (...)
- 3- (...)

##### Artigo 50.º

##### **Cálculo do complemento**

- 1- (...)

$R_m$  tem o valor de 600,00 euros e é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

- (...)
- 2- (...)

#### Artigo 53.º

##### **Cálculo do complemento**

- 1- (...)

$R_m$  representa o valor de 600,00 euros e é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

- (...)
- 2- (...)

#### APENSO II

##### **Saúde**

#### **(Artigo 2.º, número 4 do protocolo - Disposições transitórias)**

##### Artigo 22.º

##### **Contribuição mensal - Taxa de esforço**

- 1- (...)

a) Taxa de esforço 0 - para os pensionistas cuja pensão total (C+P) seja inferior a 50 % do montante de 903,00 euros;

b) Taxa de esforço 1 - para os trabalhadores e pensionistas cuja remuneração normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior a 50 % do montante de 903,00 euros e inferior ao montante de 1223,00 euros;

c) Taxa de esforço 1,5 - para os trabalhadores e pensionistas cuja remuneração normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior ao montante de 1223,00 e inferior ao montante de 1971,00;

d) Taxa de esforço 2 - para os trabalhadores e pensionistas cuja remuneração normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior a 1971,00.

- 2- (...)

(...)

Em que:

a- Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior a 50 % ao montante de 903,00 euros e inferior ao montante de 1223,00 euros;

b- Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior ao montante de 1223,00 euros e inferior ao montante de 1971,00;

c- Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior ao montante de 1971,00.

- 3- (...)

- 4- (...)

##### **Declaração final dos outorgantes**

Em cumprimento do disposto na alínea c) do número 4 do artigo 494.º, e na alínea g) do número 1 do artigo 492.º,

ambos do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange nove entidades empregadoras, estimando as associações sindicais outorgantes que são abrangidos 720 trabalhadores.

Lisboa, 26 de outubro de 2015.

Pelas empresas: REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA, REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, REN Serviços, SA, REN Gás, SA, REN - Gasodutos, SA, REN - Armazenagem, SA, REN Atlântico, Terminal de GNL, SA, RENTELECOM - Comunicações, SA, ENONDAS, Energia das Ondas, SA, na qualidade, respetivamente, de presidente e vogal dos respetivos conselhos de administração:

*Rodrigo Jorge de Araújo Costa.*

*João Caetano Carreira Faria Conceição.*

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por si em representação de:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicatos das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIMMVC-Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

STIM- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira; Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, em representação de:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madei-

ras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo; SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

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

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;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

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

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

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

SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, em representação de:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

FEPCEs - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em representação de:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vi-

gilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

STT - Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual;

Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem;

SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

*José Joaquim Franco Antunes*, mandatário.

*Luís da Silva Oliveira Filipe*, mandatário.

Depositado em 13 de janeiro de 2016, a fl. 183 do livro n.º 11, com o n.º 6/2016, 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 REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Alteração salarial e outras

A REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, acordam na revisão parcial do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2015, nos seguintes termos, produzindo as alterações de natureza pecuniária efeitos a 1 de fevereiro de 2015:

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Remuneração por turnos

1- A remuneração por prática do regime de três turnos com folgas rotativas, em regime de laboração contínua, processa-se através de um subsídio mensal calculado do seguinte modo: 23,5 % da remuneração base mensal, com o valor máximo de 414,50 € e mínimo de 267,54 €.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- As empresas atribuem aos trabalhadores um subsídio de alimentação, por cada dia útil de trabalho efetivo, no montante de 10,95 €.

2- (...)

3- (...)

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Prémio de 25 anos

1- (...)

a) (...)

b) Prémio pecuniário de 2192 €;

c) (...)

2- (...)

## ANEXO II

### Tabelas salariais

#### Artigo 1.º

##### Conceitos

1- (...)

2- (...)

#### Artigo 2.º

##### Tabela salarial de quadros superiores

Categoria Profissional	Quadro Superior IV	Quadro Superior III	Quadro Superior II	Quadro Superior I
Nível de Qualificação	NQ I			
Bandas Salariais de Remuneração Base	3.421,00 D			3.946,00 D
	2.780,00 D		2.780,01	2.477,00
	2.629,01 C - 6 anos (4%)		2.780,00	
	2.629,00		2.321,01	
	2.192,01 C - 6 anos (4%)		2.321,00	
	2.192,00		2.055,00	
	1.922,00 D		B - 5 anos (5%)	
	1.789,01			
	1.789,00			
	B - 5 anos (5%)			
1.521,01		1.521,01		
1.521,00				
A - 3 anos (6%)				
1.111,00				

## Artigo 3.º

Tabela salarial de técnicos operacionais e administrativos

Categoria Profissional	Técnico Operacional III	Técnico Operacional II	Técnico Operacional I	Quadro Técnico Gestão Operacional
	Técnico Administrativo III	Técnico Administrativo II	Técnico Administrativo I	Quadro Técnico Gestão Administrativa
Nível de Qualificação	NQ V	NQ IV	NQ III	NQ II
Bandas Salariais de Remuneração Base			2.529,00 D	2.748,00 D
			2.303,01	2.413,01
			2.303,00	2.413,00 C - 6 anos (4%)
		2.192,00 D	2.080,01	2.192,01
		2.080,00	2.080,00	2.192,00
		1.851,01		B - 5 anos (5%)
	1.851,00 D	1.851,00	B - 5 anos (5%)	
	1.747,01			
	1.747,00	B - 5 anos (5%)		
	1.521,01		1.521,01	1.521,01
	1.521,00		1.521,00	
		1.414,01	A - 3 anos (6%)	
		1.414,00		
1.154,01	A - 3 anos (6%)	1.223,00		
1.154,00				
A - 3 anos (6%)	1.025,00			
806,00				

## PROTOCOLO

## Disposições transitórias - Cláusula 108.ª do ACT

## Artigo 3.º

## Remuneração por antiguidade

1- Os trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 108.ª do ACT continuam a auferir uma remuneração por antiguidade a qual é paga mensalmente e calculada pela multiplicação da antiguidade do trabalhador pelo valor da anuidade, sendo o valor da anuidade para os trabalhadores a tempo inteiro, em 2014, de 12,29 euros, valor este que é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

## Artigo 6.º

## Prémio mensal de assiduidade

(...)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

a) (...)

b) Retorno ao trabalho após ausências motivadas por licenças ou faltas até ao limite legal, no âmbito do regime legal da proteção na parentalidade subsidiadas pela segurança social, salvo se o montante total que o trabalhador auferir, a título de subsídio da segurança social e de prémio de assiduidade correspondentes ao mês de regresso ou aquele em que ocorrer a falta, for inferior ao que receberia se estivesse ao serviço efetivo durante todo mês, sem prejuízo do disposto no número 1, número 2 e número 4, caso em que a empresa procederá à compensação da diferença que comprovadamente se verificar.

c) (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

## APENSO I

### Complementos dos benefícios da Segurança Social (Artigo 2.º, número 2 do protocolo - Disposições transitórias)

## Artigo 15.º

## Pensão mínima

1- A empresa atribui aos pensionistas por invalidez um complemento anual tal que, adicionado à pensão concedida pela Segurança Social ou, se superior, à pensão anual teórica que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de setembro, perfaça, no mínimo, uma pensão anual igual a  $n \times R \times 0,65$ , em que R tem o valor de 600,00 euros.

2- (...)

3- (...)

## Artigo 50.º

## Cálculo do complemento

1- (...)

$R_m$  tem o valor de 600,00 euros e é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

(...)

2- (...)

## Artigo 53.º

## Cálculo do complemento

1- (...)

$R_m$  representa o valor de 600,00 euros e é atualizado

anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

(...)

2- (...)

## APENSO II

### Saúde

#### (Artigo 2.º, número 4 do protocolo - Disposições transitórias)

##### Artigo 22.º

###### Contribuição mensal - Taxa de esforço

1- (...)

a) Taxa de esforço 0 - para os pensionistas cuja pensão total (C+P) seja inferior a 50 % do montante de 903,00 euros;

b) Taxa de esforço 1 - para os trabalhadores e pensionistas cuja remuneração normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior a 50 % do montante de 903,00 euros e inferior ao montante de 1223,00 euros;

c) Taxa de esforço 1,5 - para os trabalhadores e pensionistas cuja remuneração normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior ao montante de 1223,00 e inferior ao montante de 1971,00;

d) Taxa de esforço 2 - para os trabalhadores e pensionistas cuja remuneração normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior a 1971,00.

2- (...)

(...)

Em que:

a- Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior a 50 % ao montante de 903,00 euros e inferior ao montante de 1223,00 euros;

b- Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior ao montante de 1223,00 euros e inferior ao montante de 1971,00;

c- Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior ao montante de 1971,00.

3- (...)

4- (...)

#### Declaração final dos outorgantes

Em cumprimento do disposto na alínea c) do número 4 do artigo 494.º, e na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, ambos do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange nove entidades empregadoras, estimando as associações sindicais outorgantes que são abrangidos 720 trabalhadores.

Lisboa, 26 de outubro de 2015.

Pelas empresas: REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA, REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, REN Serviços, SA, REN Gás, SA, REN - Gasodutos, SA, REN - Armazenagem, SA, REN Atlântico, Terminal de GNL, SA, RENTELECOM - Comunicações, SA, ENONDAS, Energia

das Ondas, SA, na qualidade, respetivamente, de presidente e vogal dos respetivos conselhos de administração:

*Rodrigo Jorge de Araújo Costa.*

*João Caetano Carreira Faria Conceição.*

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.

*Aurea Cristiana Martins Bastos*, mandatária.

Pela ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações:

*António Fernando Capinha Silva Roque*, mandatário.

*José Gonçalves Mendes*, mandatário.

Pelo SPEUE - Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

*José de Lima Barbosa*, presidente da direção nacional.

*Joaquim Vieira Soares*, diretor.

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

SITSE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

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

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

SETACCOP - Sindicato da Construção, Obras Pública e Serviços.

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SOEMMM - Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

*Rogério António Pinto*, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, mandatário.

Pelo SINERGIA - Sindicato da Energia:

*Afonso Henrique Almeida Cardoso*, mandatário.

*António Manuel Carita Franco*, mandatário.

Depositado em 13 de janeiro de 2016, a fl. 183 do livro n.º 11, com o n.º 7/2016, 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 ECALMA - Empresa Municipal de Estacionamento e Circulação de Almada, EM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a ECALMA - Empresa Municipal de Estacionamento e Circulação de Almada, EM, adiante designada por ECALMA e por outro, os trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente, todos associados do sindicato outorgante, STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionários e Afins.

2- Para efeitos da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho serão abrangidos pelo presente AE setenta e um trabalhadores.

3- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

4- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no concelho de Almada, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

5- Para efeitos do disposto na alínea c) do artigo 492.º do Código do Trabalho o âmbito de actividade da ECALMA corresponde ao código 52213, da Classificação Portuguesa das Actividades Económicas Rev. 3.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e terá uma vigência de 5 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária previstas no presente AE produzirão efeitos de forma transitória a partir de 1 de Janeiro de 2016, sendo substituídos pela tabela salarial negociada entre as partes outorgantes a partir de Março de 2016, que após a conclusão das negociações passará a fazer, para todos os legais efeitos, parte integrante do presente AE, produzindo efeitos retroactivamente a partir de Janeiro desse ano.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente vigorando durante os respectivos anos civis.

4- A revisão do presente AE far-se-á com o envio à outra

parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

5- A contraparte deverá enviar uma contraproposta até trinta dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

6- A parte que apresenta a proposta de revisão dispõe do prazo de quinze dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

7- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

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

**CAPÍTULO II**

**Exercício do direito sindical**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Princípios gerais**

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver actividade sindical no interior da ECALMA, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

3- À ECALMA é vedada qualquer interferência ilícita e ilegítima na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Dever de informação**

É dever da ECALMA prestar às associações sindicais outorgantes, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Organização sindical na ECALMA**

1- Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2- A comissão sindical de ECALMA, doravante designada CSE, é um órgão sindical na ECALMA, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3- A comissão intersindical, doravante designada CIE, é a organização dos delegados sindicais das diversas CSE.

4- Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na ECALMA, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

5- As CSE e CIE, bem como os delegados sindicais na fal-

ta destas, têm competência desenvolver actividade sindical, para analisar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, e nomeadamente:

a) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

b) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;

c) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente AE, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;

d) Ser informados e dar parecer, sempre que a ECALMA proceder à reestruturação dos serviços, nomeadamente devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, os membros das CSE e CIE e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou aplicação de quaisquer outras sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho, excepto nos termos da lei.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Comunicação à ECALMA

1- As direcções das associações sindicais outorgantes comunicarão à ECALMA a identificação dos delegados sindicais eleitos, bem como daqueles que integrem a CSE ou a CIE, por intermédio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados para afixação da informação sindical.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções de qualquer trabalhador abrangido pelo disposto no número anterior.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros de direcção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, excepto para efeitos de retribuição.

2- Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior, beneficiam de um crédito de seis dias de ausências remuneradas por mês.

3- Para o exercício deste direito as associações sindicais respectivas deverão comunicá-lo, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação deverá ser efectuada no prazo de três dias

úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

4- Os membros de direcção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Direitos dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da ECALMA para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da ECALMA.

2- A ECALMA é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções, consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos legais, como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

4- Os trabalhadores referidos no número anterior têm, contudo, direito a um crédito que, no mínimo, será de catorze horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções, por cada delegado sindical.

5- Os delegados sindicais e membros da CIE, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números 3 a 5 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, sempre que possível, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

6- Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito previsto no número anterior, deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos números 3 a 5 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião sindical na ECALMA

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se em plenário geral durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, devendo ser assegurados os serviços de natureza urgente e essencial, nomeadamente os relacionados com a entrega e recolha de veículos.

2- Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores têm também direito a reunir-se em plenário por secções durante o horário normal de trabalho até um período máximo de oito horas por ano e por secção, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

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

balho suplementar.

4- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à ECALMA, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que elas se efectuem.

5- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na ECALMA podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Instalações da comissão sindical de ECALMA

1- As CSE, ou os delegados sindicais na falta destas, têm direito a utilizar, a título permanente, uma sala no interior da ECALMA que seja apropriada ao exercício das suas funções.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, a ECALMA compromete-se a equipar as referidas instalações com os meios adequados ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Reuniões com órgãos de gestão da ECALMA

1- As CSE, CIE ou os delegados sindicais, quando nenhuma daquelas exista, reunir-se-ão mensalmente com os órgãos de gestão da ECALMA, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2- Para os efeitos previstos no número anterior a ECALMA e as CSE, CIE ou os delegados sindicais na falta daquelas, acordarão entre si, até 15 de Dezembro de cada ano civil, o calendário anual de reuniões.

3- O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos números 3 a 5 da cláusula 9.<sup>a</sup>

4- O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da ECALMA nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do AE.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A ECALMA obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respectivo, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se reportam.

2- A ECALMA comunicará ainda por intermédio destes mapas, os trabalhadores que se encontrem doentes, sinistrados ou em licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se reportem.

## CAPÍTULO IV

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres da ECALMA

1- A ECALMA obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os regulamentos dele emergentes;

b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com excepção dos casos previstos na lei e neste AE;

d) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar aos trabalhadores, sempre que este o solicitar, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor mínimo de 70 % da sua retribuição mensal;

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes sejam constituídos arguidos por actos ou omissões inerentes à função que desempenhem, desde que não haja infracção disciplinar, consistente no pagamento das despesas nas várias instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela ECALMA, sem prejuízo de obrigação de restituição em caso de condenação;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respectivas funções.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Princípio da não discriminação

Constitui ainda dever da ECALMA, respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípio sobre a igualdade

1- Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preferido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Coacção e assédio

1- Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

3- Se a violação do disposto no número 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da ECALMA, devendo instaurar-se inquérito prévio para apuramento de responsabilidades.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à ECALMA:

- 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 ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;
- c) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição do trabalhador, excepto nos casos previstos na lei e neste AE;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela ECALMA ou por outra entidade por ela indicada;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o consentimento deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos por força da relação laboral;
- f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

Cumprir rigorosamente todo o disposto neste AE.

- a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei a este AE ou aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da ECALMA, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;
- c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
- d) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;
- e) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;
- f) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- g) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da ECALMA ou em concorrência com esta;
- h) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;
- i) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
- j) Comunicar à ECALMA, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;
- k) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados,

definidos em regulamento interno;

l) Em todo o omissis nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois e serão gozados em dias completos, podendo não coincidir com o sábado e com o domingo.

4- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua actividade não tenham relação directa com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

5- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho, num período de aferição de seis semanas, excepto manifesta impossibilidade, comunicada à comissão sindical.

6- Os trabalhadores que efectuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efectivo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período de funcionamento

1- O período de funcionamento da ECALMA tem início às 8h00 e termo às 19h00, sem prejuízo de actividades sazonais e dos horários próprios dos parques de estacionamento e do Flexibus.

2- O período de funcionamento pode ser alterado pela ECALMA, designadamente para permitir o cumprimento de futuros contratos programa com o Município de Almada, precedido de consulta à comissão sindical.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- Compete à ECALMA estabelecer o horário de trabalho, consultando previamente a comissão sindical que se pronunciará por escrito.

3- A ECALMA está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

4- Qualquer alteração que implique um acréscimo de des-

pesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

5- Havendo na ECALMA trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário

1- Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços adoptar uma ou simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário, nos termos do número 2 da cláusula anterior:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua;
- c) Trabalho por turnos;
- d) Regime de disponibilidade;
- e) Isenção de horário.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Horário rígido

Entende-se por horário rígido aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Jornada contínua

1- Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 20.<sup>a</sup> deste AE.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar

danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho não previstos.

3- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, demonstrando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

4- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

5- A ECALMA fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte no valor comprovadamente despendido, ou do quilómetro em uso, desde que:

- a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não anteceda ou não preceda o período normal de trabalho;
- b) O trabalho suplementar seja determinado em horário em que já não haja transportes colectivos;
- c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

6- A ECALMA fica obrigada a suportar o subsídio de refeição no âmbito do período de trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 39.<sup>a</sup>

7- A prestação de trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho, devendo ser gozado nos 30 dias seguintes, mediante acordo prévio entre as partes.

8- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

9- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

10- Os limites ao trabalho suplementar são os definidos na lei.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- É retribuído como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que a maioria do respectivo horário decorra em período nocturno.

3- Não é retribuído como nocturno o trabalho prestado depois das 21 horas, desde que a maioria do respectivo horário decorra em período diurno.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de disponibilidade

1- Só prestarão serviço, em regime de disponibilidade, os

trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2- O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso a contacto, que lhe permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

3- A convocação compete ao responsável pela instalação ou serviço, ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4- Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, e desde que devidamente justificado, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afecto, a ECALMA não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves e fundamentados para a laboração.

5- Quando a ECALMA recusar a dispensa, nos termos do disposto no número anterior, deverá entregar a devida fundamentação para esse efeito e por escrito ao trabalhador e à CSE ou delegados sindicais, na falta desta.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1- No caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a ECALMA e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com parecer prévio da CSE ou dos delegados sindicais, na falta desta, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste AE, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios.

3- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma remuneração especial nos deste AE.

## CAPÍTULO VII

### **Lugar da prestação do trabalho**

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Domicílio profissional**

1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;

b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

2- Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.

3- Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, confinadas

a uma área previamente determinada.

4- Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Transferência individual**

1- Quando o trabalhador provar que a transferência para outro domicílio profissional lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo domicílio profissional.

2- O empregador poderá contudo transferir o trabalhador para outro domicílio profissional se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- No caso previsto no número anterior o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério, tendo nesse caso, direito a indemnização no montante igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.

4- Os termos em que se efectua a transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

5- Ter-se-ão como inexistentes os acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores, obtidos no momento da admissão na ECALMA ou que constem dos respectivos contratos de trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores em caso de transferência**

1- O trabalhador tem direito a ser informado da ocorrência de uma transferência de domicílio profissional, por escrito e com a antecedência mínima de:

a) Quinze dias:

I) Quando a transferência tenha a duração inferior ou igual a 6 meses;

II) Ou o novo domicílio profissional se situe dentro da área do Concelho.

b) Um mês:

III) Quando a transferência tenha a duração superior a 6 meses;

IV) Ou o novo domicílio profissional se situe fora da área do concelho.

2- A ordem de transferência, além da justificação das razões da mesma, deve conter o tempo previsível de duração da mesma.

3- A entidade patronal custeará todas as despesas do trabalhador impostas pela transferência, com ele próprio e com os membros do seu agregado familiar, se for esse o caso, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação, no valor equivalente ao passe social, e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, consoante a situação.

4- Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a ECALMA, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição àquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da ECALMA.

2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição a retribuição base mensal bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Para efeitos do número anterior e sem prejuízo do número seguinte, entendem-se por prestações regulares e periódicas aquelas que, tendo a mesma natureza, sejam concedidas ao trabalhador durante três meses consecutivos, e não resultem de situações excepcionais ou pela sua própria natureza, temporárias.

4- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

5- A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta do anexo I (Tabela salarial).

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Local e forma de pagamento

1- A ECALMA é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho, no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2- O pagamento da retribuição em dinheiro será efectuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3- No acto de pagamento da retribuição, a ECALMA está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, número de sócio do sindicato, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Determinação da retribuição horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (RH) é a seguinte:

$$RH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é igual à retribuição base mensal acrescida das diuturnidades, e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

A prestação de trabalho durante o período nocturno estabelecido nos termos da cláusula 28.<sup>a</sup> confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 25 % sobre retribuição horária.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho, sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 20 % da respectiva retribuição base mensal, pagos apenas no caso de exercício efectivo de funções.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efectivo, uma comparticipação para alimentação no valor de 5,85 €.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, terá direito a receber um subsídio de refeição, nos termos seguintes:

a) Quando o trabalho suplementar realizado após a totalidade do período normal de trabalho, prolongando-se além das 21 horas;

b) Quando o trabalho suplementar não preceda ou suceda ao período normal ou ainda que tenha, sempre que se verificar a condição prevista no número anterior.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à retribuição base mensal.

2- O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de Novembro.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1- A retribuição do período de férias compreende todas as prestações retributivas que o trabalhador receberia se se encontrasse a prestar serviço efectivo, nos termos previstos neste AE.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago juntamente com a retribuição do mês de Junho ou, caso o trabalhador pretenda gozar as suas férias em período anterior, antes do início do gozo das mesmas.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador, que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

## CAPÍTULO IX

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Para além dos feriados obrigatórios, são ainda considerados feriados:

a) A Terça-Feira de Carnaval;

b) O feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento, no qual o trabalhador preste serviço.

2- São garantidos como feriados com gozo efectivo para todos os trabalhadores o do dia 1.º de Maio e o do dia 25 de Dezembro.

3- A ECALMA compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:

a) O dia 24 de Dezembro ou o dia 26 de Dezembro, em 50 %;

b) O dia 31 de Dezembro, ou o dia 2 de Janeiro, em 50 %;

c) A tarde de 5.ª feira que antecede a Sexta-Feira Santa ou o sábado anterior ao Domingo de Páscoa, em 50 %.

4- Não é permitido o gozo de tolerância de ponto em caso de gozo de período de férias que abranja outra tolerância de ponto imediatamente anterior ou subsequente.

5- Cada tolerância de ponto é definida para cada trabalhador em negociação anual entre a comissão sindical e a administração da ECALMA.

6- Verificando-se a necessidade de prestar trabalho em dia qualificado como sendo de tolerância de ponto, este não dá origem a aumento da retribuição, mas garante o direito ao mesmo período de descanso a gozar nos cinco dias úteis seguintes.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da ECALMA têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, salvo o disposto na cláusula seguinte.

2- Para além dos 25 dias referidos no número anterior os trabalhadores adquirem ainda direito a:

a) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 39 anos;

b) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 49 anos;

c) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 59 anos;

d) Um dia de férias por cada dez anos de serviço efectivo prestado na ECALMA.

3- Para além dos dias de férias referidos nos números anteriores, os trabalhadores que gozarem a totalidade das suas férias entre 31 de Outubro e 31 de Maio têm direito a 5 dias adicionais de férias, a serem gozados no ano civil seguinte.

4- Os dias adicionais de férias adquiridos nos termos do número anterior não poderão ser gozados nos meses de Junho, Julho, Agosto e Setembro.

5- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo, ouvida a CSE ou os delegados sindicais, entre os trabalhadores e a ECALMA, e, em caso de desacordo, compete a esta fixá-lo.

6- O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos ou, no máxi-

mo, três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias.

7- Será elaborado um mapa de férias, que a ECALMA afixará nos locais de trabalho até 30 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

8- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da ECALMA, se nisso tiverem conveniência.

9- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

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- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo considerados dias úteis os sábados e os domingos inter-decorrentes ou a eles interligados.

5- Do cômputo dos dias de férias nos termos do artigo anterior, o trabalhador não adquire direito a mais de 30 dias por cada ano.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da ECALMA

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da ECALMA determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela ECALMA dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias por doença

1- Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2- Se já no decorrer do período de férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o gozo das mesmas, após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado.

3- Quando se verifique a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à ECALMA o dia do início da doença, e se for previsível, o seu termo.

4- A marcação de novo período de férias em função do disposto nos números anteriores obedecerá ao disposto nos números 5, 6 e 7 da cláusula 43.<sup>a</sup>

5- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil poderão ser gozados até 30 de Maio do ano seguinte.

6- Caso o impedimento prolongado cesse após o termo do ano civil, o trabalhador gozará o período remanescente das férias no ano subsequente.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A ECALMA pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2- A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3- O período de licença sem retribuição não conta para efeitos de antiguidade.

4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

5- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da ECALMA.

6- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

7- Passados 15 dias sob o termo da licença se o trabalhador não se apresentar ao serviço injustificadamente, poderá ser instaurado o respectivo procedimento disciplinar com as devidas consequências legais.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador do local habitual de prestação do trabalho 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 respectivos tempos serão adicionados, para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Casamento do trabalhador, por quinze dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastas, enteados e irmãos, por cinco dias consecutivos, garantindo-se sempre dispensa para realização de funeral;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes assim como afins nos mesmos graus da linha recta, e ainda cunhados, tios e sobrinhos por dois dias consecutivos, garantindo-se sempre dispensa para realização de funeral;

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

e) As motivadas por impossibilidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste AE;

f) As ausências não superiores a quatro horas, nos termos do número 2 da cláusula seguinte;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva nos termos previstos na lei e neste AE;

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

i) As aprovadas previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

j) Para efeitos da alínea anterior e do disposto no artigo 249.º número 2 alínea i) do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:

I) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;

II) Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

k) Todas as outras previstas na legislação vigente.

2- São consideradas injustificadas, todas as faltas não previstas nos números anteriores.

3- Para todos os efeitos do disposto na presente cláusula, a menção a dia ou dias reporta-se a período ou períodos diários de trabalho.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto nos termos da lei, designadamente quanto à remuneração.

2- Os trabalhadores da ECALMA têm direito a 4 horas mensais de ausência, remuneradas e justificadas para tratar

de assuntos, inadiáveis e imprescindíveis, pessoais ou de descendentes em estabelecimentos e repartições públicas ou de saúde, desde que apresentem respectiva declaração de presença.

3- As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**

**Efeitos das faltas no direito a férias**

1- As faltas justificadas ou injustificadas 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 faltas, desde que seja sempre salvaguardado o gozo de 20 dias úteis de férias.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>**

**Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes, todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à ECALMA para retomar o serviço, sob pena de lhe serem averbadas faltas injustificadas.

3- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço, sem prejuízo das consequências das faltas.

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**Negociação de matéria anexa ao AE**

1- São objecto de regulamentação, no prazo de 180 dias após a entrada em vigor deste AE, as seguintes matérias, pela seguinte ordem de prioridades:

- a) Regulamento de progressão e promoção na carreira;
- b) Regulamento de avaliação de desempenho;
- c) Regulamento de assiduidade e pontualidade;
- d) Regulamento de impedimento prolongado e junta médica;
- e) Regulamento da maternidade e paternidade;
- f) Regulamento do trabalhador-estudante;
- g) Regulamento de uniforme e fardamento.

2- A negociação dos regulamentos previstos nas alíneas a) e b) assume condição prioritária, sendo efectuada juntamente, nos mesmos termos e com os mesmos efeitos da negociação da tabela salarial prevista na cláusula 2.<sup>a</sup> número 2 (Vigência, denúncia e revisão) do presente AE.

**Cláusula 55.<sup>a</sup>**

**Incentivos à prática desportiva**

Comprometem-se as partes outorgantes deste AE a elabo-

rar um plano de incentivos à prática de actividades desportivas para os trabalhadores da ECALMA, bem como para os elementos do seu agregado familiar.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas**

1- Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantém-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2- As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação, durante os trinta dias anteriores a qualquer dos actos enumerados no número 1 desta cláusula, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos e a forma como o devem fazer.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Comissão de avaliação**

Os subscritores do presente AE obrigam-se a criar, no prazo de 60 dias após a sua entrada em vigor, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por dois/três representantes de cada outorgante, com o objectivo de avaliar, em cada ano, os resultados da aplicação do AE, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as correcções que se mostrem adequadas.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Casos omissos**

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Almada, 1 de Dezembro de 2015.

Pela ECALMA - Empresa Municipal de Estacionamento e Circulação de Almada, EM:

*Sr. Rui Jorge Palma de Sousa Martins*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário.

*Sr.<sup>a</sup> Maria do Carmo Mira Borges*, na qualidade de vogal do conselho de administração e mandatária.

*Sr. Fernanda Nunes de Oliveira Gaspar*, na qualidade de vogal do conselho de administração e mandatária.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

*Sr.<sup>a</sup> Vanda Isabel da Costa Figueiredo*, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatária.

Sr. Fábio Rafael Balbino Xavier da Silva, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### SECÇÃO A

##### Definições de funções

Apresentam-se nesta secção as categorias profissionais existentes na ECALMA e as correspondentes definições de funções.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que dactilografa e arquiva documentos, recebe e expede correspondência, dando o apoio administrativo necessário e solicitado pelos titulares de direcção intermédia e superior.

*Assistente de agente de fiscalização (praias)* - É o trabalhador que exerce o controlo de bilheteiras e o apoio à circulação e organização do estacionamento nos parques de estacionamento sazonais, prestando informações, sem prejuízo de exercer outras funções conexas.

*Agente de estacionamento* - É o trabalhador responsável pela verificação do pagamento do estacionamento tarifado à superfície fazendo cumprir os respectivos regulamentos municipais

*Agente de fiscalização* - É o trabalhador responsável pela fiscalização e cumprimento das normas do estacionamento, de acordo com o Código da Estrada e os regulamentos em vigor.

*Auxiliar de serviços administrativos de fiscalização* - É o trabalhador que desenvolve funções administrativas no âmbito dos serviços de fiscalização.

*Auxiliar de serviços administrativos gerais* - É o trabalhador que assegura o arquivo de documentação geral da empresa, desempenhando também tarefas de estafeta.

*Auxiliar de serviços de manutenção* - É o trabalhador que assegura a manutenção em todas as instalações da empresa.

*Coordenador* - É o trabalhador que coordena, orienta e supervisiona as actividades desenvolvidas num serviço ou departamento.

*Motorista* - É o trabalhador que conduz veículos, designadamente, que se destinam ao reboque de outros veículos automóveis; examina o veículo antes, durante e após o trajecto; acciona os mecanismos necessários para o bloqueio e remoção dos veículos automóveis a rebocar; assegura a manutenção do veículo, cuidando da sua limpeza e lubrificação; abastece a viatura de combustível, preenche e entrega diariamente o boletim diário da viatura, mencionando o número de quilómetros efectuados e combustível introduzido, faz operações de carga e descarga dos veículos, apoia os processos de desbloqueio quando necessário.

*Motorista de transportes colectivos* - É o trabalhador responsável pela condução de veículos de passageiros, nomeadamente do Flexibus, segundo percursos pré-estabelecidos ou outros que lhe sejam determinados, garantindo a segurança e comodidade dos utentes, efectua a cobrança de títulos de transporte, assegura todo o serviço administrativo relativo à

função.

*Operador de equipamentos de gestão de estacionamento* - É o trabalhador que zela pelo bom funcionamento, manutenção e conservação dos equipamentos de estacionamento de duração limitada no exterior. Procede à recolha dos cofres dos parquímetros e efectua o seu transporte para a ECALMA.

*Operador de equipamentos de gestão de parques* - É o trabalhador que assegura a gestão dos equipamentos e funcionamento dos parques de estacionamento subterrâneos.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador que tem a responsabilidade da área do aprovisionamento, nomeadamente, de todas as aquisições de bens e serviços bem como do controlo de stocks, ou, na área dos recursos humanos, nomeadamente, processamento de salários, controlo de assiduidades e prestação de informação a entidades externas.

*Técnico superior* - É o trabalhador licenciado que, no âmbito das suas habilitações, presta apoio à administração na tomada de decisões, elabora e executa procedimentos, exercendo funções específicas de assessoria.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Assistente administrativo	817 €	839,50 €	862 €	884,50 €
Assistente de agente de fiscalização (praias)	546 €	561 €	576 €	591 €
Agentes de estacionamento	637 €	659 €	681 €	703 €
Agente de fiscalização	727 €	749,50 €	772 €	794,50 €
Auxiliar de serviços administrativos de fiscalização	637 €	659 €	681 €	703 €
Auxiliar de serviços administrativos gerais	505 €	520 €	535 €	550 €
Auxiliar de serviços de manutenção	637 €	659 €	681 €	703 €
Coordenador	1 090 €	1 115 €	1 140 €	1 165 €
Motorista	637 €	659 €	681 €	703 €
Motorista de transportes colectivos	600 €	615 €	630 €	645 €
Operador de equipamentos de gestão de estacionamento	637 €	659 €	681 €	703 €
Operador de equipamento de gestão de parques	637 €	659 €	681 €	703 €
Técnico administrativo	900 €	922,50 €	945 €	967,50 €
Técnico superior	1 316 €	1 341 €	1 366 €	1 391 €

Depositado em 18 de janeiro de 2016, a fl. 184 do livro n.º 11, com o n.º 11/2016, 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 Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC - Alteração e texto consolidado**

Entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC foi acordada a revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, 1.ª série, de 22 de Dezembro de 2007, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril 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, excepto na parte relativa a ajudas de custo que produzem efeitos a 19 de Junho de 2010, e subsídios infantil, de estudo e de nascimento que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2016.

As alterações ao regime de promoções por antiguidade, previsto na cláusula 16.ª e anuidades, previsto na cláusula 57.ª produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017.

### **Cláusula 1.ª**

#### **Âmbito territorial**

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

### **Cláusula 2.ª**

#### **Âmbito pessoal**

1- O presente acordo de empresa obriga a Caixa Geral de Depósitos, SA, instituição de crédito (CAE 64190), bem como todos os trabalhadores daquela empresa representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC.

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

4- O presente acordo abrange uma empresa e potencialmente 9347 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos anexos I e II.

### **Cláusula 3.ª**

#### **Vigência, eficácia e forma de 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 se refere à tabela salarial que será de 12 meses.

2- A tabela salarial, bem como as suas revisões, e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3- Salvo acordo em contrário, a actualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem acor-

dada para a revisão da tabela salarial constante do anexo III.

4- O processo de revisão segue os termos previstos na lei, devendo as partes empenhar-se no sentido da sua conclusão tão rápida quanto possível.

5- (*Eliminado.*)

### **Cláusula 12.ª**

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

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

4- 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, diferente do previsto na cláusula 66.ª

5- (*Igual.*)

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 16.ª**

#### **Promoções por antiguidade**

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro de cada grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade e registem avaliações positivas de desempenho em, pelo menos, 50 % dos anos de permanência no nível em que se encontrem posicionados, com arredondamento superior. Entende-se como «avaliação positiva de desempenho» a avaliação de «adequado» ou superior.

#### **A) Grupo I**

Ao nível 5 - (*Igual.*)

Ao nível 6 - (*Igual.*)

Ao nível 7 - (*Igual.*)

Ao nível 8 - (*Igual.*)

Ao nível 9 - (*Igual.*)

Ao nível 10 - (*Igual.*)

Ao nível 11 - após 5 anos no nível 10.

#### **B) Grupo II**

Ao nível 4 - (*Igual.*)

Ao nível 5 - (*Igual.*)

Ao nível 6 - (*Igual.*)

#### **C) Grupo III**

Ao nível 3 - (*Igual.*)

Ao nível 4 - (*Igual.*)

Ao nível 5 - (*Igual.*)

#### **D) Grupo IV**

Ao nível 2 - (*Igual.*)

Ao nível 3 - (*Igual.*)

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Promoções obrigatórias por mérito**

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de grau I, II, III e IV, assistente de direção, 1.º e 2.º ajudante de notário, programador de informática, operador de informática, solicitador, secretário e especialista de instalações técnicas e de segurança, serão promovidos ao nível imediatamente superior ao nível mínimo da respetiva categoria, ao fim de 4 anos de permanência neste nível e desde que registem avaliações positivas de desempenho em pelo menos 2 desses 4 anos.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Procuradores**

(*Eliminada.*)

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Exercício da actividade sindical**

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

4- (*Igual.*)

5- (*Igual.*)

6- (*Igual.*)

7- Sem prejuízo do direito de afixação e distribuição de textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, conferido por lei, os representantes sindicais não podem expedir os referidos textos, a partir de meios de comunicação eletrónicos da empresa, para trabalhadores não filiados no respetivo sindicato, sem prévia autorização da empresa.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Cooperativas de bancários**

(*Eliminada.*)

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Contrato de trabalho a termo**

1- É permitida a celebração de contratos a termo nas condições estabelecidas na lei.

2- Mensalmente, a empresa enviará ao sindicato informação relativa aos contratados a termo seus filiados, nomeadamente com indicação do prazo, motivo justificativo e local de trabalho dos mesmos.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Períodos de funcionamento das unidades de trabalho**

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

a) Em geral, salvo acordo em contrário, o período de funcionamento das unidades de trabalho poderá ser das 8 às 20

horas, de segunda-feira a sexta-feira.

b) (*Igual.*)

c) (*Igual.*)

d) Fora dos casos previstos nas alíneas b) e c), a abertura de unidades de trabalho ao sábado será excecional e só ocorrerá quando se justificar para satisfação de reconhecidos interesses do público.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação da percentagem entre 22 % a 47 % ao montante do seu nível remuneratório, acrescido das diuturnidades a que tenha direito, em função da responsabilidade e da complexidade das funções desempenhadas.

4- (*Igual.*)

5- (*Igual.*)

6- (*Igual.*)

Cláusula 46.<sup>a</sup>-A

**Descanso compensatório por trabalho suplementar realizado em dia de descanso semanal**

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.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Tempo e forma de pagamento**

1- (*Igual.*)

2- O pagamento da retribuição será efetuado por crédito em conta depósito à ordem constituída na CGD, de que o trabalhador seja titular.

3- (*Igual.*)

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Anuidades**

1- Os trabalhadores têm direito a beneficiar, decorrido um ano completo de serviço efetivo após a sua admissão na empresa, bem como decorrido um ano completo de serviço após o vencimento de cada diuturnidade prevista na alínea a) do número 1 da cláusula anterior, de uma prestação mensal correspondente à aplicação das seguintes percentagens sobre o valor estabelecido para as diuturnidades:

17 % após um ano

30 % após dois anos

45 % após três anos

65 % após quatro anos

2- (*Igual.*)

3- As anuidades referidas nos números anteriores são apenas devidas até ao vencimento da oitava diuturnidade.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exercem funções de caixa ou caixa-móvel têm direito, enquanto exercerem as respectivas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo IV, nos seguintes termos:

a) 50 % do abono para falhas, se tais funções forem exercidas até 11 dias normais de trabalho, inclusive, dentro do mesmo mês de calendário;

b) À totalidade do abono, se as funções forem exercidas por mais de 11 dias dentro do mesmo mês de calendário.

2- Considera-se caixa ou caixa-móvel o trabalhador que executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares.

Cláusula 65.<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 no número 1 da cláusula 63.<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 63.<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.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Despesas com deslocações**

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- As restantes despesas, incluindo as despesas de alimentação, realizadas em Portugal ou no estrangeiro, são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com os valores legalmente estabelecidos.

4- (*Eliminado.*)

5- (*Eliminado.*)

6- A empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo desempenho da sua missão, mediante apresentação dos respectivos recibos.

7- (*Igual.*)

8- (*Igual.*)

9- (*Igual.*)

10- (*Igual.*)

11- 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, tem 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.

12- (*Igual.*)

13- (*Igual.*)

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Prémio de antiguidade**

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

4- (*Igual.*)

5- (*Igual.*)

6- (*Igual.*)

a) (*Igual.*)

b) As previstas no regime de parentalidade previsto na cláusula 120.<sup>a</sup>

c) (*Eliminado.*)

d) (*Igual.*)

e) (*Igual.*)

f) (*Igual.*)

h) Internamento hospitalar ou submissão a intervenção cirúrgica e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento ou à intervenção cirúrgica, diretamente relacionados com estas situações e devidamente comprovados.

i) (*Igual.*)

7- (*Igual.*)

8- (*Igual.*)

Cláusula 68.<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 IV.

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

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Medicina do trabalho**

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

4- Os serviços de medicina do trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas e, bienalmente, de rastreio oftalmológico.

5- Os trabalhadores estão obrigados a comparecer aos exames para os quais tenham sido regularmente convocados no âmbito da medicina do trabalho.

6- [*Igual (anterior número 5).*]

Cláusula 118.<sup>a</sup>

**Outras prestações de segurança social**

1- A empresa continua a assegurar aos seus trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações as prestações de segurança social que não sejam asseguradas por aquela entidade.

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

Cláusula 120.<sup>a</sup>

**Regime de parentalidade**

1- Aos trabalhadores da empresa é aplicável o regime de proteção na parentalidade previsto na lei.

2- Aos trabalhadores inscritos na Caixa Geral de Aposentações serão assegurados pela empresa os direitos previstos na lei em matéria de proteção na parentalidade.

3- Aos trabalhadores inscritos no Regime Geral da Segurança Social aplicam-se as regras próprias desse regime, procedendo a Segurança Social ao pagamento das prestações aí previstas.

Cláusula 121.<sup>a</sup>

**Adopção**

(Eliminada.)

Cláusula 122.<sup>a</sup>

**Amamentação e aleitação**

(Eliminada.)

Cláusula 123.<sup>a</sup>

**Tarefas clinicamente desaconselháveis**

(Eliminada.)

Cláusula 124.<sup>a</sup>

**Segurança e saúde**

(Eliminada.)

Cláusula 125.<sup>a</sup>

**Regime especial de horários flexíveis**

(Eliminada.)

Cláusula 126.<sup>a</sup>

**Assistência a menores deficientes**

(Eliminada.)

Cláusula 127.<sup>a</sup>

**Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado**

(Eliminada.)

Cláusula 133.<sup>a</sup>-A

**Condições especiais em seguros**

(Eliminada.)

Cláusula 136.<sup>a</sup>

**Revogação do acordo anterior**

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o acordo de empresa outorgado pelas partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2007, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2011.

ANEXO I

**Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos**

Grupos profissionais	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo I	A - Directivas	Diretor	16
		Diretor adjunto	15
		Subdiretor	14
	B - Técnicas específicas e de enquadramento	Diretor regional	14
		Coordenador de gabinete de empresas	12
		Gerente	11
		Subgerente	10
		Subchefe administrativo	8
		Chefe de serviço	12
		Subchefe de serviço	10
		Chefe de secção	10
		Subchefe de secção	8
		Chefe de sector	8
		Técnico grau I	15
		Técnico grau II	12
		Técnico grau III	10
		Técnico grau IV	8
		Técnico assistente	6
		Assistente de direcção	11
		1.º Ajudante de notário	12
		2.º Ajudante de notário	8
		Programador de informática	8
		Operador de informática	6
	Solicitador	8	
	Secretário	6	
	Especialista de instalações técnicas e de segurança	6	
	Gestor de clientes	6	
C - Administrativas operativas e comerciais	Assistente administrativo	4	
D - Saúde e ambiente	Médico	10	
	Enfermeiro	6	
	Fisioterapeuta	6	
	Auxiliar de acção médica	4	
Grupo II	E - Apoio qualificado	Profissional qualificado	3
		Telefonista	3
Grupo III	F - Apoio geral	Contínuo	2
		Motorista	2
Grupo IV	G - Auxiliares	Servente	1
		Trabalhador limpeza	1

ANEXO II

**Descrição de funções**

Grupo I

Integra os trabalhadores que exercem atividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, técnicas e administrativas) e aqueles cujas funções exigem uma elevada qualificação técnico-científica.

**Área funcional A - Funções directivas**

Agrega as categorias de direção.

Categorias	Descrição
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 ao nível do conselho de administração. Poderá reportar diretamente à administração. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

**Área funcional B - Funções técnicas, específicas e de enquadramento**

Agrega as categorias de enquadramento, seja da área comercial, seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica.

Categorias	Descrição
Director regional	É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, e na dependência hierárquica e funcional de elemento directivo da área comercial, assegura o acompanhamento de um conjunto de agências e/ou de gabinetes de empresas. Pode coordenar actividades relacionadas com as agências ou regiões ou com a recuperação de crédito junto de uma direcção ou direcção regional. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo à área comercial.
Coordenador de gabinete de empresas	É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, assegura a coordenação de um ou mais gabinetes de empresas e respectiva actividade comercial, podendo acompanhar também uma carteira de clientes. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Gerente	É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Subgerente	É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar actividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão directivo. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Subchefe administrativo	É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa essencialmente na gestão administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Chefe de serviço Subchefe de serviço Chefe de secção Subchefe de secção Chefe de sector	É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade. Pode coordenar outras actividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.

Técnico grau I	É o trabalhador que participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da empresa. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente à administração. Quando em representação da empresa, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.
Técnico grau II	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
Técnico grau III	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
Técnico grau IV	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza as acções e operações inerentes à sua actividade. É directamente responsável perante a respectiva chefia. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
Técnico assistente	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade, executa tarefas de apoio aos técnicos da mesma área, preparando pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, podendo também propor soluções, participar em projetos, processos ou diligências e concretizar as acções e operações inerentes à sua actividade, sempre sob a supervisão e controlo de outro técnico que se responsabiliza perante a respectiva chefia. Não pode representar a empresa.
Assistente de direcção	É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração de decisões, embora nelas não participe.
1.º Ajudante notário 2.º Ajudante notário	É o trabalhador investido do poder de conferir fé pública aos actos e contratos em que intervenha nessa qualidade. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.
Programador de informática	É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando os respectivos programas, visando a optimização dos meios existentes por forma a que os sistemas de informação melhor respondam aos objectivos fixados.
Operador de informática	É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela planificação, executa directamente trabalhos de exploração de tratamento informático de informação, operando directamente sobre computadores e/ou unidades periféricas, de acordo com as normas e os métodos estabelecidos.
Solicitador	É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva Câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.
Secretário	É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direcção, nomeadamente, gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Especialista de instalações técnicas e de segurança	É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária mas com um grau de especialização elevado para a qual é exigida formação adequada. Na sua área de especialidade concebe e executa tarefas de preparação, operação, manutenção e reparação de equipamentos ou sistemas, podendo proceder à fiscalização dos trabalhos efectuados. Analisa dados e elabora relatórios no âmbito das suas tarefas e responsabilidades. Colabora no planeamento e supervisão de trabalhos da sua especialidade. Pode coordenar equipas ou projectos de intervenção.
Gestor de clientes	É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da empresa.

### Área funcional C - Funções administrativas, operativas e comerciais

Agrega as categorias de carácter administrativo, operacional e comercial.

Categorias	Descrição
Assistente/administrativo	É o trabalhador que realiza tarefas de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Neste caso poderá, nomeadamente, apoiar na prospeção e captação de clientes e na gestão de clientes e assegurar o contacto com os clientes incluídos nas carteiras dos gestores de clientes. Em ambos os casos, exercem as suas funções sob orientação superior. Podem supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

### Área funcional D - Funções de saúde e ambiente

Agrega as categorias da área de saúde e ambiente no âmbito da empresa.

Categorias	Descrição
Médico	É o trabalhador que exerce as funções próprias da sua profissão e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho da empresa.
Enfermeiro fisioterapeuta	É o trabalhador que presta cuidados de saúde próprios da sua área de especialidade no âmbito da empresa.
Auxiliar de ação médica	É o trabalhador que executa funções/tarefas de apoio ao trabalho dos profissionais das várias especialidades médicas, designadamente: Biometrias Campanhas Rastreios Apoio a consultas médicas

#### Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

### Área funcional E - Apoio qualificado

Categorias	Descrição
Profissional qualificado	É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a atividade de outros empregados.
Telefonista	É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

#### Grupo III

Integra os trabalhadores que exercem funções de natureza não bancária, de apoio geral às atividades da empresa e que não exigem qualificação específica.

**Área funcional F - Apoio geral**

Categorias	Descrição
Contínuo	É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.
Motorista	É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e acionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

**Grupo IV**

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas.

**Área funcional G - Auxiliares**

Categorias	Descrição
Servente	É o trabalhador que executa tarefas auxiliares indiferenciadas que não exigem qualquer qualificação.
Trabalhador limpeza	É o trabalhador que executa tarefas de limpeza e manutenção das instalações e equipamentos da empresa.

**ANEXO III****Tabela salarial**

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	610,50	-	-	-	-
2	705,00	-	-	-	-
3	794,00	-	-	-	-
4	907,00	-	-	-	-
5	1 037,00	1 084,00	-	-	-
6	1 162,50	1 224,00	-	-	-
7	1 229,00	1 290,00	-	-	-
8	1 325,00	1 393,50	-	-	-
9	1 460,00	1 536,00	-	-	-
10	1 590,00	1 671,00	-	-	-
11	1 781,00	1 868,00	-	-	-
12	1 930,00	2 028,00	-	-	-
13	2 103,00	2 206,50	2 318,00	-	-
14	2 314,00	2 431,00	2 548,00	-	-
15	2 528,00	2 650,00	2 787,00	-	-
16	2 742,50	2 878,00	3 024,50	3 173,00	-
17	2 945,00	3 093,00	3 246,50	3 411,00	-
18	3 258,00	3 429,50	3 607,00	3 792,50	4 012,50

**ANEXO IV****Cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	Designação	Valor
56.ª n.º 1 al. a)	Diuturnidades	50,30
63.ª n.º 1	Subsídio de refeição diário	11,10

64.ª n.º 1	Abono para falhas (mensal)	147,20
66.ª n.º 9	Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço	148 222,10
68.ª-A	Subsídio de apoio ao nascimento	750,00
69.ª n.º 1	Subsídio infantil	56,00
70.ª n.º 1	Subsídio de estudo 1.º ao 4.º ano de escolaridade 5.º e 6.º ano de escolaridade 7.º ao 9.º ano de escolaridade 10.º ao 12.º ano de escolaridade Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	30,00/trimestre 42,80/trimestre 52,40/trimestre 64,20/trimestre 76,40/trimestre
97.ª n.º 8	Indemnização por morte em acidente de trabalho	148 222,10
102.ª n.º 3	Subsídio a trabalhador estudante	20,60

**ANEXO V****Anuidades (Cláusula 57.ª)**

Valores das anuidades previstas no número 1 da cláusula 57.ª:

1.ª anuidade	8,60
2.ª anuidade	15,10
3.ª anuidade	22,70
4.ª anuidade	32,70

Valores das anuidades previstas no número 2 da cláusula 57.ª (\*):

Total de diuturnidades	Valor das diuturnidades	1.ª anuidade	2.ª anuidade	3.ª anuidade	4.ª anuidade
1	95,40	19,00	33,40	50,10	72,40
2	206,70	21,70	38,20	57,30	82,70
3	333,90	24,40	43,00	64,40	93,10
4	477,00	24,40	43,00	64,40	93,10
5	620,10	24,40	43,00	64,40	93,10

6	763,20	24,40	43,00	64,40	93,10
7	906,30	24,40	43,00	64,40	93,10
8	1 049,40	-	-	-	-

(\*) Valores das diuturnidades e anuidades calculados com base no nível 10 (para níveis inferiores ao 10 os valores são inferiores e variam em função do nível).

Lisboa, 29 de Dezembro de 2015.

Pela Caixa Geral de Depósitos, SA:

*Nuno Maria Pinto de Magalhães Fernandes Thomaz*, vogal do conselho de administração e vice-presidente da comissão executiva.

*João Nuno de Oliveira Jorge Palma*, vogal do conselho de administração e da comissão executiva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC:

*João Artur Fernandes Lopes*, presidente da direcção.

*Pedro Luís Aires Messias*, vice-presidente da direcção.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Âmbito de aplicação e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito territorial

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

#### Cláusula 2.ª

##### Âmbito pessoal

1- O presente acordo de empresa obriga a Caixa Geral de Depósitos, SA, instituição de crédito (CAE 64190), bem como todos os trabalhadores daquela empresa representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC.

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 no número anterior que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro.

3- Aos trabalhadores que se tenham aposentado quando se encontravam ao serviço da empresa aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4- O presente acordo abrange uma empresa e potencialmente 9347 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos anexos I e II.

#### Cláusula 3.ª

##### Vigência, eficácia e forma de revisão

1- O presente acordo entra em vigor na data da sua pu-

blicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 24 meses, no mínimo, salvo no que se refere à tabela salarial que será de 12 meses.

2- A tabela salarial, bem como as suas revisões, e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3- Salvo acordo em contrário, a actualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem acordada para a revisão da tabela salarial constante do anexo III.

4- O processo de revisão segue os termos previstos na lei, devendo as partes empenhar-se no sentido da sua conclusão tão rápida quanto possível.

## CAPÍTULO II

### Admissão e estatuto profissional

#### SECÇÃO I

##### Admissão

#### Cláusula 4.ª

##### Estágio

1- A empresa pode conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham por objecto a adaptação dos conhecimentos académicos dos estagiários à vida activa, contribuindo assim para a promoção ou enriquecimento da sua experiência profissional.

2- Durante o período de estágio é atribuída uma bolsa mensal de valor a estabelecer de acordo com a natureza do estágio, mas que não será inferior a 80 % do nível 4.

3- No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a modalidade deste, o período de estágio conta para a determinação da antiguidade.

4- O disposto na presente cláusula não é aplicável aos estágios obrigatórios para conclusão de curso.

#### Cláusula 5.ª

##### Liberdade de admissão e condições de preferência

1- Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2- Em cada 100 trabalhadores a admitir pela empresa, pelo menos, dois devem ser deficientes físicos.

3- Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, a empresa dará preferência a:

a) Filhos ou equiparados de trabalhadores da empresa, falecidos ou incapacitados para o trabalho, que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, se a família estiver em precárias condições económicas e desde que o pedido de admissão seja apresentado até 3 meses após terem atingido os 18 anos;

b) Cônjuges e membros da união de facto sobreviventes de trabalhadores da empresa em precárias condições económicas.

4- A empresa pode pedir aos candidatos à admissão os elementos de comprovação dos respectivos requisitos.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Idade mínima de admissão**

A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo para os filhos dos trabalhadores falecidos ou que estejam incapacitados para o trabalho, caso em que a idade mínima é de 16 anos.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Período experimental**

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

SECÇÃO II

**Estatuto profissional**

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Determinação da antiguidade**

1- Aos trabalhadores admitidos antes de 15 de Agosto de 2003 aplicam-se, para determinação da antiguidade, as regras previstas no ACTV do sector bancário em vigor nessa data.

2- Aos trabalhadores admitidos a partir de 15 de Agosto de 2003 a antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

3- Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderão ser considerados, para efeitos de antiguidade, tempos de serviço prestados a outras entidades.

4- A antiguidade para efeitos de reforma é determinada pela legislação aplicável ao regime de previdência dos trabalhadores da CGD, em função da sua data de admissão na empresa.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Enquadramento nos grupos**

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa são enquadrados em quatro grupos, de acordo com as funções que desempenham, conforme anexos I e II.

2- Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos grupos referidos no número anterior e a descrição das respectivas funções, constam dos anexos I e II.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Mudança de grupo**

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para categoria de grupo superior e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2- No caso de mudança de grupo o trabalhador será integrado no nível mínimo da respectiva categoria, salvo se

possuir já nível superior, caso em que manterá esse nível.

3- Para efeito de promoções futuras, reinicia-se a contagem da antiguidade no nível a que acedeu ou manteve, a partir da data da reclassificação.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Garantia de exercício de funções**

1- Os trabalhadores devem exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de harmonia com o que lhes for determinado pela empresa, sem prejuízo do disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2- Nos casos de fusão ou integração de empresas na CGD ou de encerramento de estabelecimentos, deve ser atribuído aos trabalhadores, na falta de acordo, um estatuto profissional compatível com a categoria que detêm.

3- Nos casos de implementação de novas tecnologias, e sempre que se mostre necessário, a empresa facultará ao trabalhador a frequência de cursos de formação profissional que o habilitem ao exercício de novas tarefas, no âmbito das categorias do grupo em que se encontra classificado.

4- Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho de função inerente à sua categoria profissional, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador passa obrigatoriamente a desempenhar outras funções consoante as aptidões que possua.

Cláusula 12.<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- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na categoria em que ingressou.

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

4- 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, diferente do previsto na cláusula 65.<sup>a</sup>

5- 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.

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 13.<sup>a</sup>

**Exercício de funções de categoria com nível superior ao do trabalhador**

1- O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, das funções de categoria a que corresponda nível mínimo superior ao do trabalhador, dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções, nas condições do número anterior, dá ao trabalhador o direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível mínimo dessa categoria, a ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de doze meses seguidos ou integrado por períodos iguais ou superiores a trinta dias consecutivos, desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4- Salvo em casos de substituição, o trabalhador que seja designado para exercer funções de categoria superior à sua terá direito à categoria correspondente, após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Substituições**

1- Quando um trabalhador com funções de chefia fique temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa deve proceder à sua substituição por outro trabalhador, com observância do disposto na cláusula anterior.

2- Não é permitida a acumulação de diferentes níveis hierárquicos de chefia, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não podendo os períodos de acumulação exceder cento e vinte dias, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Preenchimento de postos de trabalho**

Para preenchimento de postos de trabalho, em qualquer categoria profissional, a empresa dará preferência aos trabalhadores do seu quadro efectivo.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Promoções por antiguidade**

Até 31 de Dezembro de 2016, inclusive:

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro de cada grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade:

A) Grupo I

- Ao nível 5 - após 3 anos no nível 4
- Ao nível 6 - após 5 anos no nível 5
- Ao nível 7 - após 6 anos no nível 6
- Ao nível 8 - após 7 anos no nível 7
- Ao nível 9 - após 7 anos no nível 8

Ao nível 10 - após 7 anos no nível 9

Ao nível 11 - após 5 anos de permanência no nível 10 e três avaliações positivas de desempenho neste período, duas das quais nos últimos dois anos que antecedem a promoção

B) Grupo II

- Ao nível 4 - após 1 ano no nível 3
- Ao nível 5 - após 4 anos no nível 4
- Ao nível 6 - após 6 anos no nível 5

C) Grupo III

- Ao nível 3 - após 1 ano no nível 2
- Ao nível 4 - após 3 anos no nível 3
- Ao nível 5 - após 6 anos no nível 4

D) Grupo IV

- Ao nível 2 - após 4 anos no nível 1
- Ao nível 3 - após 16 anos no nível 2

A partir de 1 de Janeiro 2017, inclusive:

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro de cada grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade e registem avaliações positivas de desempenho em, pelo menos, 50 % dos anos de permanência no nível em que se encontrem posicionados, com arredondamento superior. Entende-se como «avaliação positiva de desempenho» a avaliação de «adequado» ou superior.

A) Grupo I

- Ao nível 5 - após 3 anos no nível 4
- Ao nível 6 - após 5 anos no nível 5
- Ao nível 7 - após 6 anos no nível 6
- Ao nível 8 - após 7 anos no nível 7
- Ao nível 9 - após 7 anos no nível 8
- Ao nível 10 - após 7 anos no nível 9
- Ao nível 11 - após 5 anos no nível 10

B) Grupo II

- Ao nível 4 - após 1 ano no nível 3
- Ao nível 5 - após 4 anos no nível 4
- Ao nível 6 - após 6 anos no nível 5

C) Grupo III

- Ao nível 3 - após 1 ano no nível 2
- Ao nível 4 - após 3 anos no nível 3
- Ao nível 5 - após 6 anos no nível 4

D) Grupo IV

- Ao nível 2 - após 4 anos no nível 1
- Ao nível 3 - após 16 anos no nível 2

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Promoções obrigatórias por mérito**

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, a empresa deve proceder, anualmente, às seguintes promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos a partir de 1 de Janeiro do ano respectivo.

Grupo I

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 4 a 9.

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 15 % do total daqueles trabalhadores.

### Grupo II

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 3 a 6.

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

### Grupo III

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5.

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

### Grupo IV

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 1 a 3.

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

2- Os totais globais apurados em cada grupo, para aplicação das percentagens previstas em cada alínea b) do número anterior, serão sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3- As promoções previstas no número 1 devem ser efectuadas com base no desempenho e mérito dos trabalhadores.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de grau I, II, III e IV, assistente de direcção, 1.º e 2.º ajudante de notário, programador de informática, operador de informática, solicitador, secretário e especialista de instalações técnicas e de segurança, serão promovidos ao nível imediatamente superior ao nível mínimo da respetiva categoria, ao fim de 4 anos de permanência neste nível e desde que registem avaliações positivas de desempenho em pelo menos 2 desses 4 anos.

### Cláusula 18.ª

#### Comissão de serviço

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre trabalhador já vinculado à empresa e esta, nos termos dos números 2 a 7 desta cláusula e dentro dos limites previstos na lei.

2- Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções que impliquem uma especial relação de confiança, entendendo-se como tal as funções de direcção, de director comercial e de gerente, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direcção, directamente dependentes destes.

3- O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4- Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, a permanência nas referidas funções, por um período superior a três anos seguidos ou integrados por períodos consecutivos de 6 meses, implica automaticamente a promoção

à referida categoria.

5- Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

6- Cessando a comissão de serviço sem integração na categoria correspondente às funções que exerceu, o trabalhador retomará as funções correspondentes à categoria que antes detinha, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

7- Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho pode ser convencionalizado, por acordo entre a empresa e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 65.ª que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

8- O exercício de funções em regime de comissão de serviço, para as funções referidas no número 2, pode ainda ser contratado com trabalhadores que não estavam antes vinculados à empresa, caso em que se aplica o regime legal.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 19.ª

##### Deveres da empresa

1- Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos individuais de trabalho, a empresa está ainda vinculada aos seguintes deveres:

a) Entregar ao trabalhador, quando cesse o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída bem como o cargo ou cargos que desempenhou e todas as referências solicitadas pelo interessado, desde que se trate de elementos objectivos;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando entenda que os mesmos o devem utilizar dada a especial natureza das suas funções e o local onde o trabalho é prestado;

c) Prestar ao sindicato, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos e com o acordo destes, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

d) Cumprir as normas legais e do presente acordo, bem como a demais regulamentação interna sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, assegurando que os trabalhadores exercem as suas funções em boas condições de segurança, higiene e saúde e de prevenção dos riscos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

2- Para além de outras proibições impostas por lei, é ainda proibido à empresa:

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 actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 49.<sup>a</sup> deste acordo;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela empresa ou por pessoas ou entidades por ela indicadas;

f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Processo individual

1- A empresa deve organizar um processo individual para cada trabalhador, donde constem todos os elementos que respeitem à sua situação profissional.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos pela lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

#### Cáusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Para além de outros deveres impostos por lei, os trabalhadores devem ainda:

a) Estar no seu local de trabalho de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento;

b) Exercer as suas funções de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;

d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade, e afectá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento da empresa;

f) Quando colocado em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhe for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob a sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções

que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens constituam violação dos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, na secção sindical da empresa (CGD), nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, sem perda de retribuição, na seguinte proporcionalidade relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

a) Entre 100 e 250 trabalhadores sindicalizados - 1 trabalhador;

b) Entre 251 e 500 trabalhadores sindicalizados - 3 trabalhadores;

c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados - 4 trabalhadores;

d) Entre 1001 e 1750 trabalhadores sindicalizados - 5 trabalhadores;

e) Entre 1751 e 2500 trabalhadores sindicalizados - 6 trabalhadores;

f) Entre 2501 e 3250 trabalhadores sindicalizados - 7 trabalhadores;

g) A partir de 3251 trabalhadores sindicalizados - 8 trabalhadores.

Tratando-se de sindicatos de âmbito nacional, as alíneas e), f) e g) passam a contemplar, respectivamente, 7,9 e 11 trabalhadores.

2- Para efeitos do disposto no número anterior o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela empresa.

3- Por acordo com a empresa, o sindicato podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato outorgantes dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais ou de empresa do sindicato.

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais.

6- Para o exercício da actividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

a) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;

b) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horá-

rio normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

c) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito por aquela, informações do seu interesse;

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

e) Exigir da empresa o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

7- Sem prejuízo do direito de afixação e distribuição de textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, conferido por lei, os representantes sindicais não podem expedir os referidos textos, a partir de meios de comunicação eletrónicos da empresa, para trabalhadores não filiados no respetivo sindicato, sem prévia autorização da empresa.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A empresa descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remetê-lo-á ao respetivo sindicato até ao dia dez do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo ou suporte magnético.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4- A declaração de autorização e a de revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

5- Os mapas ou suportes magnéticos referidos no número 1, para além do número de trabalhador atribuído pela empresa, não poderão conter mais elementos dos que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar ao sindicato.

6- As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no segundo mês seguinte àquele em que forem verificadas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Princípio da não discriminação

Para além de outras situações previstas na lei, todas e quaisquer prestações, benefícios e regalias pessoais, atribuí-

das a qualquer título pela empresa aos trabalhadores e decorrentes da relação de trabalho, não podem ser condicionadas a quaisquer limitações fundamentadas em:

a) Exercício da actividade sindical ou cumprimento de decisões dos órgãos estatutários do sindicato;

b) Exercício de direitos decorrentes das situações relacionadas com a maternidade e paternidade;

c) Situações decorrentes da qualidade de trabalhador-estudante;

d) Exercício de funções públicas ou autárquicas;

e) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo, designadamente através do recurso a acção judicial.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

Os trabalhadores estrangeiros terão igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que na empresa tenham categoria e funções idênticas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração, por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2- Do valor da retribuição a satisfazer pela empresa ao abrigo do número anterior, deve deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade, com autorização da empresa.

3- O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa exercer funções, por facto imputável à entidade patronal ou por razões do interesse desta.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Encerramento definitivo do estabelecimento

1- Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento os trabalhadores abrangidos devem ser integrados noutra estabelecimento da empresa, ou em empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes, sempre que possível, observando-se o disposto na cláusula 48.<sup>a</sup>

2- Não sendo possível a integração nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho e à indemnização prevista no número 2 da cláusula 115.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

## SECÇÃO I

### Modo da prestação de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Competência da empresa

1- Dentro dos limites decorrentes deste acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- Os regulamentos internos que a empresa elabore no exercício da competência prevista no número anterior serão enviados ao sindicato, para conhecimento, sempre que solicitados por estes.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Regime geral de prestação de trabalho

1- Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes, ou ainda quando haja acordo com a empresa.

3- O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deve constar de documento escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

4- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 100 % do praticado a tempo inteiro.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

1- É permitida a celebração de contratos a termo nas condições estabelecidas na lei.

2- Mensalmente, a empresa enviará ao sindicato informação relativa aos contratados a termo seus filiados, nomeadamente com indicação do prazo, motivo justificativo e local de trabalho dos mesmos.

## SECÇÃO II

### Tempo da prestação de trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Períodos de funcionamento das unidades de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete à empresa a fixação dos períodos de funcionamento das unidades de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidos os seguintes princípios:

a) Em geral, salvo acordo em contrário, o período de funcionamento das unidades de trabalho poderá ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para as unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;

c) Podem funcionar continuamente: (i) os serviços de informática; (ii) os serviços de gestão de ATM; (iii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou internet; (iv) os serviços de autorização de pagamentos; (v) os serviços de manutenção e apoio aos edifícios centrais; (vi) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressupõem trabalho continuado temporária ou permanentemente;

d) Fora dos casos previstos nas alíneas b) e c), a abertura de unidades de trabalho ao sábado será excepcional e só ocorrerá quando se justificar para satisfação de reconhecidos interesses do público.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Períodos normais de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

2- O período normal de trabalho pode ser definido pela empresa 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, salvo o disposto no número 3 da cláusula 37.<sup>a</sup> e no número 2 da cláusula 39.<sup>a</sup>

3- Há tolerância de quinze minutos para as transacções, 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 excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Controle do horário

1- A empresa deve 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- O apuramento da duração normal do trabalho em termos médios fica dependente de 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 o registo e a autorização relativos ao trabalho suplementar.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, a empresa pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho normal;
- b) Horário de trabalho diferenciado;
- c) Horário de trabalho flexível;
- 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.

3- Exceptua-se do previsto no número anterior o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas alíneas b) e c) do número 2 da cláusula 32.<sup>a</sup> e, bem assim, o do serviço de limpeza previsto na cláusula 46.<sup>a</sup>

4- O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adoptado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas b) e c) do número 2 da cláusula 32.<sup>a</sup> e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea d) do número 2 da mesma cláusula desde que, neste último caso, os trabalhadores dêem o seu acordo.

5- Podem, ainda, ser estabelecidos horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados para os trabalhadores que dêem o seu acordo ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho normal

1- O horário de trabalho normal é fixado pela empresa entre as 8 e as 20 horas, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2- A alteração relevante do horário de trabalho deve ser precedida de consulta ao trabalhador afectado, com a antecedência mínima de 10 dias.

3- A alteração relevante de um horário de trabalho que tenha sido fixado há mais de 10 anos deve ser precedida do acordo do trabalhador, com uma antecedência de 30 dias.

4- A não aceitação por parte do trabalhador, da alteração do horário de trabalho, no caso previsto no número anterior, deve ser fundamentada por escrito.

5- As alterações ao horário que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a uma compensação económica.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho diferenciado

1- O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva 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- Quando o trabalho se efective num único período, a duração deste será de 6 horas consecutivas.

3- Quando o trabalho seja prestado em dois ou mais períodos, a duração da jornada de trabalho pode ser de 7 a 10 horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

4- A empresa pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho flexível

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 39.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho por turnos

1- O horário de trabalho por turnos é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva 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 jornada de trabalho pode ser de 6 horas consecutivas, ou de 7 a 10 horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

3- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, só podendo estes ser mudados de turno após o descanso semanal.

4- A empresa pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 40.<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 41.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;

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

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2- Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, considera-se que exercem cargos de confiança, entre outros, os trabalhadores integrados na área funcional B do grupo I, definida no anexo I, bem como os trabalhadores com as categorias de gestor de cliente e motorista.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação da percentagem entre 22 % a 47 % ao montante do seu nível remuneratório, acrescido das diuturnidades a que tenha direito, em função da responsabilidade e da complexidade das funções desempenhadas.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

5- O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

6- Se a denúncia for da iniciativa da empresa, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois da mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

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

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Quando se verificarem casos de força maior;

c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

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

5- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e, ainda, quando expressamente invoquem e se verificarem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de 6 anos ou assistência inadiável ao agregado familiar.

6- O trabalho suplementar previsto na alínea a) do número 3 fica sujeito ao limite de 200 horas anuais por trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de trabalho suplementar**

1- É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade

de abertura temporária de extensões ou prolongamentos de agências, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2- O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites máximos legalmente estabelecidos.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório por trabalho suplementar realizado em dia de descanso semanal**

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.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Regime do serviço de limpeza**

1- O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento dos serviços.

2- O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

3- Em caso de necessidade de reforço dos serviços de limpeza, a empresa dará preferência à extensão do horário dos trabalhadores a tempo parcial sobre a admissão de novos trabalhadores.

### SECÇÃO III

#### **Mobilidade**

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador**

1- Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, a empresa atenderá, entre outros, aos seguintes factores:

a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;

b) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;

c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

d) Exercício de uma actividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;

e) Necessidade comprovada de assistência à família;

f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2- No caso de a empresa não reconhecer a situação referida na alínea a) do número anterior, ou a sua relevância para a

transferência, pode o trabalhador requerer uma junta médica a realizar por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pela empresa e um terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois.

3- Se, em relação a mais do que um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa da empresa**

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em qualquer das seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

- a) Dentro do município onde está colocado ou onde reside;
- b) Para outra localidade, num raio de 40 km da sua residência;
- c) Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;
- d) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- e) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

2- Fora das situações previstas no número anterior, e salvo acordo expresso do trabalhador, a empresa não o pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3- No caso previsto na alínea *d*) do número 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos do número 2 da cláusula 115.<sup>a</sup>, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4- Para os efeitos da alínea *e*) do número 1 e do número 3, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem, 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 efectuar a transferência;
- d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos.

5- Nas transferências a realizar, a empresa deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6- Para os efeitos previstos nos números anteriores, a empresa deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquela e o trabalhador.

7- Nas transferências previstas nesta cláusula, a empresa custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.

8- Quando em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho:

- a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferen-

ça relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade de utilização de transportes colectivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor apurado de acordo com o estabelecido na cláusula 65.<sup>a</sup> (Despesas com deslocações);

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de um aumento salarial ou disponha de meio de transporte facultado pela empresa não se aplicarão as alíneas *a*) e *b*) deste número.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Cedência temporária de trabalhadores**

1- A empresa pode ceder temporariamente trabalhadores do seu quadro efectivo 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 respectivas 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 respectivo 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 50.<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 da prestação do seu trabalho.

2- A retribuição mensal efectiva compreende:

a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo III;

b) As diuturnidades e anuidades;

c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela empresa ao trabalhador.

3- Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4- Não constituem, porém, retribuição as seguintes prestações de natureza pecuniária:

a) Participação nos lucros de cada exercício;

b) Prémio de antiguidade;

c) Gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;

d) Prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;

e) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para falhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

f) Quaisquer quantias pagas pela empresa ao trabalhador, que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efectuadas;

g) Quantias processadas pela empresa a pedido de empresas ou entidades públicas onde o trabalhador se encontre temporariamente a prestar trabalho;

h) Subsídios de refeição;

i) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador estudante.

5- Para efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1- As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- O pagamento da retribuição será efetuado por crédito em conta depósito à ordem constituída na CGD, de que o trabalhador seja titular.

3- No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador, ou colocar à disposição deste por meios electrónicos, documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, identificação da apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

#### Cláusula 52.<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 efectiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efectiva.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Tabela salarial

A tabela salarial é a que consta do anexo III.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

a) Uma diuturnidade no valor fixado no anexo IV, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão;

b) Diuturnidades iguais a 6 %, 7 %, 8 %, 9 % e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no número 5.

2- O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.

3- Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo, no entanto, mudar de regime antes de decorrido um ano após a última escolha.

4- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do número 1 são utilizados os critérios definidos na cláusula 8.<sup>a</sup>

5- Para efeitos da aplicação da alínea b) do número 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10 as diuturnidades são calculadas sobre a retribuição do nível 10.

6- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

7- Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Anuidades

Até 31 de Dezembro de 2016

1- Os trabalhadores têm direito a beneficiar, decorrido um ano completo após o vencimento de cada diuturnidade pre-

vista na alínea *a*) do número 1 da cláusula anterior, de uma prestação mensal correspondente à aplicação das seguintes percentagens sobre o valor estabelecido para as diuturnidades:

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

2- O regime de anuidades é extensivo às diuturnidades resultantes da alínea *b*) do número 1 da cláusula anterior, conforme estabelecido no anexo V.

3- As anuidades referidas nos números anteriores são apenas devidas no período que medeia entre o vencimento de cada diuturnidade e o vencimento da oitava.

A partir de 1 de Janeiro de 2017

1- Os trabalhadores têm direito a beneficiar, decorrido um ano completo de serviço efetivo após a sua admissão na empresa, bem como decorrido um ano completo de serviço após o vencimento de cada diuturnidade prevista na alínea *a*) do número 1 da cláusula anterior, de uma prestação mensal correspondente à aplicação das seguintes percentagens sobre o valor estabelecido para as diuturnidades:

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

2- O regime de anuidades é extensivo às diuturnidades resultantes da alínea *b*) do número 1 da cláusula anterior, conforme estabelecido no anexo V.

3- As anuidades referidas nos números anteriores são apenas devidas até ao vencimento da oitava diuturnidade.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Retribuição e subsídio de férias**

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

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 efectiva auferida durante o ano a que respeitam as férias.

3- A retribuição e o subsídio de férias são pagos de uma só vez e antes do início das férias.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de valor igual ao de um mês da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2- Em caso de suspensão da prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do

vencimento do subsídio.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Remuneração de trabalho nocturno**

1- A remuneração de trabalho nocturno é superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de trabalho por turnos**

1- Os trabalhadores em regime de turnos rotativos (3 turnos), quando seja prestado trabalho nocturno, têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % do respectivo nível mais diuturnidades.

2- Nos horários de 2 turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e domingo, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio mensal de 12,5 % do respectivo nível mais diuturnidades.

3- Os subsídios previstos nos números anteriores englobam a remuneração devida pelo trabalho prestado no período nocturno e são devidos, apenas, enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho.

4- O subsídio previsto nesta cláusula conta para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e Natal.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### **Acréscimo de retribuição por trabalho normal prestado aos sábados, domingos e feriados**

Para os trabalhadores que não estejam abrangidos pelo regime de trabalho por turnos, com direito a auferir os acréscimos remuneratórios previstos na cláusula anterior, a retribuição devida por cada hora de trabalho normal prestado em sábados, domingos ou feriados, tem um acréscimo de 50 %.

## **SECÇÃO II**

### **Outras prestações de natureza pecuniária**

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de refeição**

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição no valor fixado no anexo IV, que será pago mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm di-

reito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao seu horário.

3- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não recebe o subsídio previsto nos números anteriores.

4- As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do sindicato ou da comissão de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exercem funções de caixa ou caixa-móvel têm direito, enquanto exercerem as respectivas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo IV, nos seguintes termos:

a) 50 % do abono para falhas, se tais funções forem exercidas até 11 dias normais de trabalho, inclusive, dentro do mesmo mês de calendário;

b) À totalidade do abono, se as funções forem exercidas por mais de 11 dias dentro do mesmo mês de calendário.

2- Considera-se caixa ou caixa-móvel o trabalhador que executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares.

#### Cláusula 64.<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 no número 1 da cláusula 62.<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 62.<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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

1- Os trabalhadores que, em serviço, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho, têm direito a ser reembolsados das respectivas despesas, nas seguintes condições:

a) É pago pela empresa o preço da viagem;

b) Nas viagens por avião é utilizada a classe turística;

c) Nas viagens por comboio ou via marítima é 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 por litro da gasolina sem chumbo 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;

e) Só podem ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo entre este e a empresa.

2- As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

3- As restantes despesas, incluindo as despesas de alimentação, realizadas em Portugal ou no estrangeiro, são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com os valores legalmente estabelecidos.

4- A empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo desempenho da sua missão, mediante apresentação dos respectivos recibos.

5- Os trabalhadores que se desloquem em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

6- A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

7- Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no valor fixado no anexo IV.

8- Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 97.<sup>a</sup>, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

9- 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, tem 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.

10- 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 tem direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

11- 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.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores que completem dez, vinte e trinta anos de bom e efectivo serviço, têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2- À data da passagem à situação de aposentação, o trabalhador tem direito a um prémio de antiguidade de valor

proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3- Para aplicação dos números anteriores, consideram-se todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 8.<sup>a</sup>

4- Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos números 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repressão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de vinte e dois dias úteis.

5- Os anos não contados nos termos da alínea b) do número anterior, não prejudicam a contagem para a atribuição dos prémios subsequentes.

6- Não são consideradas, para os efeitos do número 4, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;

b) As previstas no regime de parentalidade previsto na cláusula 120.<sup>a</sup>;

c) As ausências dadas ao abrigo do estatuto do trabalhador estudante, a partir de 1 de Janeiro de 2000;

d) Casamento;

e) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

f) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;

g) Internamento hospitalar ou submissão a intervenção cirúrgica e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento ou à intervenção cirúrgica, directamente relacionados com estas situações e devidamente comprovados;

h) Exercício de funções nos corpos gerentes do sindicato, conselho nacional, comissão de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

7- Quando o trabalhador estiver incurso no número 4 da presente cláusula, e sem prejuízo do disposto no número 5, o prémio a que terá direito só se vence após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de aposentação.

8- O prémio referido no número 1 desta cláusula é calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Subsídios a trabalhador estudante

Os trabalhadores estudantes têm direito aos subsídios previstos na cláusula 102.<sup>a</sup>

#### Cláusula 68.<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 IV.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Subsídio infantil

1- É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor fixado no anexo IV.

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- Nos casos em que seja autorizado o adiamento do início da escolaridade obrigatória com fundamento em deficiência ou doença da criança, o subsídio é devido até à data em que o trabalhador adquire o direito ao subsídio de estudo trimestral em relação a essa criança.

4- O subsídio referido no número 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

5- No caso de ambos os cônjuges serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no número 1 desta cláusula é pago àquele a quem for creditado o subsídio familiar a crianças e jovens. Não havendo lugar a abono de família, o subsídio será pago pela empresa, salvo se idêntico subsídio for pago por outra instituição.

6- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença ou aposentação, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reunirem as condições para a sua atribuição.

#### Cláusula 70.<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 IV.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 30 de Novembro, 28 de Fevereiro, 31 de Maio e 31 de Agosto.

3- Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do número 1 da cláusula 103.<sup>a</sup> e dos números 5 e 6 da cláusula anterior.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Participação nos lucros

Os trabalhadores da empresa podem beneficiar, nos termos dos estatutos da Caixa Geral de Depósitos, SA, de uma participação nos lucros de cada exercício, na quota parte da percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho da administração da CGD.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal, feriados e férias

###### Cláusula 72.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

- 1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.
- 2- Nas situações previstas no número 4 da cláusula 35.<sup>a</sup>, e independentemente do tipo de horário adoptado, os dias de descanso semanal podem não coincidir com o sábado e o domingo, devendo, porém, pelo menos uma vez por mês, coincidir com algum destes dias.

###### Cláusula 73.<sup>a</sup>

###### Feriados e dispensas de trabalho

- 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.
- 3- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

###### Cláusula 74.<sup>a</sup>

###### Duração do período de férias

- 1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável esse direito e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído, fora dos casos previstos na lei e no presente acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.
- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 3- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.
- 4- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.
- 5- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.
- 6- Da aplicação do disposto nos números 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.
- 7- Todos os períodos de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, podem ser gozados cumulati-

vamente com as férias previstas nesta cláusula, sob prévia e imediata opção do trabalhador.

8- 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 segundo os critérios definidos para a atribuição do prémio de antiguidade;
- b) Três dias, quando perfizerem 55 anos de idade e 35 anos de serviço segundo os critérios definidos para a atribuição do prémio de antiguidade.

9- Os dias de licença previstos no número anterior têm de ser gozados no ano em que se vencem, ou, em caso de manifestação de 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 75.<sup>a</sup>

###### Acumulação de férias

1- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito a férias e ainda nos números seguintes.

2- Têm direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no Continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras Ilhas ou no Continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3- Os trabalhadores podem ainda acumular, no mesmo ano, até 10 dias do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

###### Cláusula 76.<sup>a</sup>

###### Férias seguidas ou interpoladas

- 1- As férias devem ser gozadas sem interrupção.
- 2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 10 dias sejam gozados sem interrupção.

###### Cláusula 77.<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 respectivo subsídio.
- 2- No ano da cessação do impedimento ou da licença, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsí-

dio, equivalentes aos que se teriam vencido em Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo do ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Férias no ano da cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a empresa pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, bem como a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- Da aplicação do disposto no número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

3- O período de férias vencido e não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade na empresa.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, incluindo as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, que se encontrem ao serviço da empresa, têm direito a gozar férias simultaneamente, com respeito pelas regras relativas à marcação de férias e pelos interesses dos demais trabalhadores.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2- As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a empresa.

4- Na falta de acordo cabe à empresa a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da respectiva estrutura sindical da empresa.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da empresa.

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos números 3 e 4 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no número 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 10 dias úteis de férias.

4- A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5- Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

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

2- O trabalhador deve 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.

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

4- O gozo das férias prosseguirá logo após o termo da situação de doença e, no caso de parto, logo após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5- No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique são gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6- Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7- O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos no número 3 da cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1- Se a empresa, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deve ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Mapa de férias

A empresa divulgará até 15 de Abril o mapa de férias e, posteriormente, as respectivas alterações, nos termos legalmente estabelecidos.

## SECÇÃO II

### Faltas

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2- No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

*b)* As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;

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

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

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

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

*g)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e deste acordo;

*h)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva 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 recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padras-tos e madras-tas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

*b)* Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta 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- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 e número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela empresa ao abrigo do disposto na alínea *i)* do mesmo número.

7- São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a maior antecedência possível.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3- A empresa pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores pode tornar as faltas injustificadas.

5- Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a empresa recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

2- Para os trabalhadores que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações, as faltas por doença não envolvem perda de retribuição.

3- Aos trabalhadores inscritos no Regime Geral da Segurança Social aplicam-se, nas faltas por doença, as regras contidas nesse regime.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1, as faltas autorizadas pela empresa poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas têm como consequência:

a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;

b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2- Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo 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.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de descanso ou feriados, pode o trabalhador incorrer em infracção disciplinar grave.

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

### SECÇÃO III

#### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade na empresa, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se proveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso constarão dos mapas a que se refere o número 1 da cláusula 24.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontrem.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento, o trabalhador deve informar

imediatamente por escrito a empresa desse facto e do dia em que pretende retomar o serviço dentro dos cinco dias subsequentes. No caso de doença terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2- O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

3- A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

4- A não apresentação tempestiva ao serviço, coloca o trabalhador em regime de faltas.

#### Cláusula 93.<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 período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o número 1 da cláusula 24.<sup>a</sup>

4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho durante a suspensão

1- Durante a suspensão qualquer das partes pode fazer cessar o contrato de trabalho nos termos legais.

2- A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade do contrato de trabalho a termo.

### CAPÍTULO VII

#### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1- A empresa deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo a modalidade que considere mais adequada de entre as várias previstas na lei.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições previstas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências dos trabalhadores ao serviço.

3- A empresa deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

4- Os serviços de medicina do trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas e, bianualmente, de rastreio oftalmológico.

5- Os trabalhadores estão obrigados a comparecer aos exames para os quais tenham sido regularmente convocados no âmbito da medicina do trabalho.

6- Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a empresa ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho deve assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Higiene e segurança nos locais de trabalho**

1- Nos termos previstos na lei, a empresa é obrigada a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2- O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3- Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidades suficientes.

4- Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.

5- As operações de limpeza devem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora do período de trabalho.

6- Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efectuados por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 97.<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 respectiva legislação.

2- Em caso de incapacidade temporária absoluta ou de incapacidade temporária parcial que impeça a prestação de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição por inteiro, como se estivesse ao serviço.

3- Em caso de incapacidade temporária parcial que não impeça a prestação de trabalho, a empresa deve 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 vitalícia igual a 80 % da retribuição efectiva, 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 efectiva, 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 anu-

al 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 o exercício de uma função compatível com a sua capacidade.

9- É garantida uma indemnização no valor fixado no anexo IV a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

**CAPÍTULO VIII**

**Formação**

**SECÇÃO I**

**Formação profissional**

Cláusula 98.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

1- Cabe à empresa manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

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

3- A realização das acções de formação preencherá, em média, 35 horas anuais por trabalhador.

4- Quando a frequência do curso ou acção de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou da residência aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas com deslocações.

5- Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionalizado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 65.<sup>a</sup>

6- Sem prejuízo do disposto na lei ou neste acordo, o período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.

7- Podem ainda ser proporcionadas outras acções de formação ou de aperfeiçoamento profissional, as quais, quando apoiadas na Web, poderão também ser acedidas fora do local de trabalho.

## SECÇÃO II

### Trabalhador estudante

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Horário do trabalhador estudante

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

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

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

4- 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.

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

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1- Os trabalhadores estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2- Os trabalhadores estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Prestação de exames ou provas de avaliação

1- O trabalhador estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo

sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2- O trabalhador estudante pode optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar dois dias úteis por disciplina, até ao máximo de dez por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais um dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3- Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Subsídios a trabalhador estudante

1- Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2- No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, a empresa pagará o valor das respectivas propinas ou mensalidades.

3- A empresa concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no valor fixado no anexo IV.

4- O subsídio de estudo é devido de Setembro de cada ano a Agosto inclusive, do ano seguinte.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, incumbe ao trabalhador estudante:

a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência e nível de ensino em que se encontrar matriculado;

b) Comprovar o aproveitamento escolar, em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este

número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 desta cláusula, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

5- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores estudantes podem faltar até ao limite de 2 dias por disciplina e ano lectivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

6- As regalias previstas na cláusula anterior só são atribuídas se a empresa reputar os cursos de interesse para a actividade profissional, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, ou equivalente.

## CAPÍTULO IX

### Regime disciplinar

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontrar ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar e exercício da acção disciplinar

1- Considera-se infracção disciplinar a violação dolosa ou meramente culposa de deveres profissionais, por parte do trabalhador.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o conselho de administração da empresa, ou em quem este delegar, teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- 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 infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder dois terços da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 60 dias.

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

4- A suspensão do trabalho não pode exceder 60 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 120 dias.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

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

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções

1- A empresa manterá devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas, escriturado nos termos da lei.

2- Com autorização do trabalhador em causa, a entidade patronal fornecerá ao sindicato, de que ele seja sócio, nota do registo das sanções que hajam sido aplicadas.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

3- A empresa pode também suspender a prestação do trabalho antes da entrega da nota de culpa, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, o que deverá ser fundamentado.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre a prática de uma infracção disciplinar, a empresa entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis e a comunicação da intenção de despedimento, se for o caso.

2- Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3- Se o trabalhador for representante sindical, será ainda

enviada cópia dos dois documentos à respectiva associação sindical.

4- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos números 2 e 3 da cláusula 105.<sup>a</sup>

5- Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6- 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.

7- A empresa, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

8- A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

9- Concluídas as diligências probatórias, deve o processo, no caso de ter sido comunicada a intenção de despedimento, ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3, à associação sindical, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

10- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de trinta dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 9, sendo o caso, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

12- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 3, à respectiva associação sindical.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

1- O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2- A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o

local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a última residência que tenha sido indicada pelo trabalhador à empresa.

3- As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4- A presunção do número 3 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou na comissão de trabalhadores;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Participar ao seu sindicato, à Inspeção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos

factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)*, *d)*, *e)*, e *f)* do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea *c)* do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da empresa.

3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea *c)* do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 114.<sup>a</sup>

#### **Ilícitude do despedimento**

1- O despedimento é ilícito:

*a)* Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

*b)* Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

*c)* Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

*d)* Se não tiverem sido respeitados os prazos previstos nos números 2 e 3 da cláusula 105.<sup>a</sup>

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3- O processo só pode ser declarado inválido se:

*a)* Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa ou esta não tiver sido elaborada nos termos dos números 1, 2 e 3 da cláusula 109.<sup>a</sup>;

*b)* Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório nos termos enunciados nos números 6 a 9 da mesma cláusula;

*c)* A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos números 10 a 12 da cláusula 109.<sup>a</sup>

4- Na acção de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 10 a 12 da cláusula 109.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5- No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode se reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do número 4 da cláusula 109.<sup>a</sup>, não se aplicando, no entanto, este regime mais do que uma vez.

Cláusula 115.<sup>a</sup>

#### **Indemnização por despedimento ilícito**

1- Se a sanção de despedimento for considerada ilícita e o trabalhador não tiver optado pela reintegração tem direito a uma indemnização correspondente a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a 3 meses.

2- Em caso de possibilidade legal de a empresa se opor à reintegração ou existindo acordo entre a empresa e o trabalhador na não reintegração deste, o trabalhador terá direito:

*a)* Se tiver até 30 anos de antiguidade, a 1,75 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano

completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a 3 meses;

*b)* Se tiver mais de 30 anos de antiguidade, a 2 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção.

Cláusula 116.<sup>a</sup>

#### **Suspensão do despedimento**

O regime de suspensão do despedimento é o que se encontra legalmente estabelecido.

## **CAPÍTULO X**

### **Segurança social e cuidados de saúde**

Cláusula 117.<sup>a</sup>

#### **Pensões de aposentação de reforma e de sobrevivência**

1- Os trabalhadores da CGD que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações e que se mantêm nesse regime continuam a estar abrangidos pelo Estatuto da Aposentação e pelo Estatuto das Pensões de Sobrevivência e, bem assim, pelos regulamentos internos aprovados pelo conselho de administração da empresa, tudo nos termos e ao abrigo dos artigos 39.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 48.953, de 5 de Abril de 1969, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 262/80, de 7 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 211/89, de 30 de Junho, mantidos em vigor pelo artigo 9.º, número 2, alínea *a)*, do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, isto sem prejuízo do disposto no número 6 do citado artigo 39.º

2- Aos trabalhadores inscritos no Regime Geral da Segurança Social aplicam-se as regras previstas nesse regime para a reforma e sobrevivência.

Cláusula 118.<sup>a</sup>

#### **Outras prestações de segurança social**

1- A empresa continua a assegurar aos seus trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações as prestações de segurança social que não sejam asseguradas por aquela entidade.

2- Para os trabalhadores referidos no número anterior, a empresa assegura ainda o pagamento do subsídio de desemprego, em termos similares aos que se encontram legalmente estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem.

3- Aos trabalhadores inscritos no Regime Geral da Segurança Social aplicam-se os termos e condições previstos nesse regime para as eventualidades cobertas pelo mesmo.

Cláusula 119.<sup>a</sup>

#### **Assistência médica e cuidados de saúde**

A prestação de assistência médica e de cuidados de saúde aos trabalhadores da empresa e respectivos familiares continua a ser assegurada pelos Serviços Sociais da CGD, nos termos estabelecidos por lei e pelos estatutos desses serviços.

## CAPÍTULO XI

### Maternidade e paternidade

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Regime de parentalidade

1- Aos trabalhadores da empresa é aplicável o regime de protecção na parentalidade previsto na lei.

2- Aos trabalhadores inscritos na Caixa Geral de Aposentações serão assegurados pela empresa os direitos previstos na lei em matéria de protecção na parentalidade.

3- Aos trabalhadores inscritos no Regime Geral da Segurança Social aplicam-se as regras próprias desse regime, procedendo a Segurança Social ao pagamento das prestações aí previstas.

## CAPÍTULO XII

### Empréstimos para habitação

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Crédito à habitação

A empresa concederá empréstimos para habitação aos seus trabalhadores no activo, aposentados e reformados, os quais deverão ser liquidados no máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Finalidade dos empréstimos

1- Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2- Serão concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso, na CGD ou noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1- O valor máximo do empréstimo é de 200 046,40 € e não pode ultrapassar 100 % do valor total da habitação.

2- O valor referido no número anterior será aumentado em 50 % no caso de ambos os mutuários, casados ou em união de facto, serem empregados da CGD.

3- O valor constante do número 1 poderá ser revisto anualmente.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Taxas de juro e outras condições

1- A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 %

do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.

2- A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3- A variação das taxas do empréstimo a que se refere o número anterior tem como limite, no sentido ascendente, a taxa de 10 %.

4- As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção são estabelecidas em regulamentação própria (anexo VI).

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Regime aplicável aos contratos já celebrados

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor do presente acordo aplicar-se o regime previsto na cláusula anterior, com as seguintes especialidades:

a) A variação das taxas de juro tem como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 10 %;

b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Extinção do contrato de trabalho

1- Se o mutuário deixar de exercer funções na empresa, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação, despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho.

2- Nos casos não previstos no número anterior, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e a empresa.

## CAPÍTULO XIII

### Benefícios de natureza diversa

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- É criada uma comissão com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo.

2- A comissão é composta por seis elementos, um dos quais presidirá, sendo três nomeados pelo STEC e os outros três pela empresa.

3- Cada parte designará dois elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7- Na votação das deliberações não é permitida abstenção.

8- A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto até ao máximo de dois por cada parte.

10- A comissão deverá estar constituída no período de trinta dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

Cláusula 128.<sup>a</sup>

**Aplicação no tempo**

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.<sup>a</sup>, quer tenham sido celebrados antes, quer tenham sido celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 129.<sup>a</sup>

**Revogação do acordo anterior**

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o acordo de empresa outorgado pelas partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2007, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 2011.

**Declaração da Caixa Geral de Depósitos**

**Trabalhadores com contrato de provimento**

As normas constantes do acordo de empresa supra serão aplicadas pela Caixa Geral de Depósitos como normas regulamentares de natureza administrativa e de direito público aos trabalhadores que se mantêm sujeitos ao regime jurídico do funcionalismo público, nos termos dos artigos 31.º, número 2 e 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de Novembro, mantidos em vigor pelos artigos 7.º, número 2 e 9.º, número 3, do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto e que se encontrem filiados no sindicato outorgante.

ANEXO I

**Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos**

Grupos profissionais	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo I	A - Directivas	Diretor	16
		Diretor adjunto	15
		Subdiretor	14
		Diretor regional	14
		Coordenador de gabinete de empresas	12
		Gerente	11
		Subgerente	10
		Subchefe administrativo	8
		Chefe de serviço	12
		Subchefe de serviço	10
		Chefe de secção	10
		Subchefe de secção	8
		Chefe de sector	8
		Técnico grau I	15
	Técnico grau II	12	
	Técnico grau III	10	
	Técnico grau IV	8	
	Técnico assistente	6	
	Assistente de direcção	11	
	1.º Ajudante de notário	12	
	2.º Ajudante de notário	8	
	Programador de informática	8	
	Operador de informática	6	
	Solicitador	8	
	Secretário	6	
	Especialista de instalações técnicas e de segurança	6	
	Gestor de clientes	6	
C - Administrativas operativas e comerciais	Assistente/administrativo	4	
	Médico	10	
D - Saúde e ambiente	Enfermeiro	6	
	Fisioterapeuta	6	
	Auxiliar de acção médica	4	
	Profissional qualificado	3	
Grupo II	E - Apoio qualificado	Telefonista	3
		Contínuo	2
Grupo III	F - Apoio geral	Motorista	2
		Servente	1
Grupo IV	G - Auxiliares	Trabalhador limpeza	1

## ANEXO II

**Descrição de funções**

## Grupo I

Integra os trabalhadores que exercem atividades próprias das Instituições de crédito (funções comerciais, técnicas e administrativas) e aqueles cujas funções exigem uma elevada qualificação técnico-científica.

**Área funcional A - Funções directivas**

Agrega as categorias de direcção.

Categorias	Descrição
Diretor Diretor adjunto Subdiretor	<p>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 ao nível do conselho de administração.</p> <p>Poderá reportar diretamente à administração.</p> <p>Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.</p>

**Área funcional B - Funções técnicas, específicas e de enquadramento**

Agrega as categorias de enquadramento, seja da área comercial, seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica.

Categorias	Descrição
Director regional	É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, e na dependência hierárquica e funcional de elemento directivo da área comercial, assegura o acompanhamento de um conjunto de agências e/ou de gabinetes de empresas. Pode coordenar actividades relacionadas com as agências ou regiões ou com a recuperação de crédito junto de uma direcção ou direcção regional. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo à área comercial.
Coordenador de gabinete de empresas	É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, assegura a coordenação de um ou mais gabinetes de empresas e respectiva actividade comercial, podendo acompanhar também uma carteira de clientes. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Gerente	É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Subgerente	É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar actividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão directivo. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Subchefe administrativo	É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa essencialmente na gestão administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Chefe de serviço Subchefe de serviço Chefe de secção Subchefe de secção Chefe de sector	É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade. Pode coordenar outras actividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.

Técnico grau I	É o trabalhador que participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da empresa. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente à administração. Quando em representação da empresa, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.
Técnico grau II	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
Técnico grau III	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
Técnico grau IV	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza as acções e operações inerentes à sua actividade. É directamente responsável perante a respectiva chefia. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
Técnico assistente	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade, executa tarefas de apoio aos técnicos da mesma área, preparando pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, podendo também propor soluções, participar em projetos, processos ou diligências e concretizar as acções e operações inerentes à sua atividade, sempre sob a supervisão e controlo de outro técnico que se responsabiliza perante a respectiva chefia. Não pode representar a empresa.
Assistente de direcção	É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração de decisões, embora nelas não participe.
1.º Ajudante notário 2.º Ajudante notário	É o trabalhador investido do poder de conferir fé pública aos actos e contratos em que intervenha nessa qualidade. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.
Programador de informática	É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando os respectivos programas, visando a optimização dos meios existentes por forma a que os sistemas de informação melhor respondam aos objectivos fixados.
Operador de informática	É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela planificação, executa directamente trabalhos de exploração de tratamento informático de informação, operando directamente sobre computadores e/ou unidades periféricas, de acordo com as normas e os métodos estabelecidos.
Solicitador	É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva Câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.
Secretário	É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direcção, nomeadamente, gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Especialista de instalações técnicas e de segurança	É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária mas com um grau de especialização elevado para a qual é exigida formação adequada. Na sua área de especialidade concebe e executa tarefas de preparação, operação, manutenção e reparação de equipamentos ou sistemas, podendo proceder à fiscalização dos trabalhos efectuados. Analisa dados e elabora relatórios no âmbito das suas tarefas e responsabilidades. Colabora no planeamento e supervisão de trabalhos da sua especialidade. Pode coordenar equipas ou projectos de intervenção.
Gestor de clientes	É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da empresa.

### Área funcional C - Funções administrativas, operativas e comerciais

Agrega as categorias de carácter administrativo, operacional e comercial.

Categorias	Descrição
Assistente/administrativo	É o trabalhador que realiza tarefas de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Neste caso poderá, nomeadamente, apoiar na prospeção e captação de clientes e na gestão de clientes e assegurar o contacto com os clientes incluídos nas carteiras dos gestores de clientes. Em ambos os casos, exercem as suas funções sob orientação superior. Podem supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

### Área funcional D - Funções de saúde e ambiente

Agrega as categorias da área de saúde e ambiente no âmbito da empresa.

Categorias	Descrição
Médico	É o trabalhador que exerce as funções próprias da sua profissão e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho da empresa.
Enfermeiro fisioterapeuta	É o trabalhador que presta cuidados de saúde próprios da sua área de especialidade no âmbito da empresa.
Auxiliar de ação médica	É o trabalhador que executa funções/tarefas de apoio ao trabalho dos profissionais das várias especialidades médicas, designadamente: Biometrias Campanhas Rastreios Apoio a consultas médicas

#### Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

### Área funcional E - Apoio qualificado

Categorias	Descrição
Profissional qualificado	É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a atividade de outros empregados.
Telefonista	É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

#### Grupo III

Integra os trabalhadores que exercem funções de natureza não bancária, de apoio geral às atividades da empresa e que não exigem qualificação específica.

**Área funcional F - Apoio geral**

Categorias	Descrição
Contínuo	É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.
Motorista	É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e acionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

**Grupo IV**

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas.

**Área funcional G - Auxiliares**

Categorias	Descrição
Servente	É o trabalhador que executa tarefas auxiliares indiferenciadas que não exigem qualquer qualificação.
Trabalhador limpeza	É o trabalhador que executa tarefas de limpeza e manutenção das instalações e equipamentos da empresa.

**ANEXO III****Tabela salarial**

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	610,50	-	-	-	-
2	705,00	-	-	-	-
3	794,00	-	-	-	-
4	907,00	-	-	-	-
5	1 037,00	1 084,00	-	-	-
6	1 162,50	1 224,00	-	-	-
7	1 229,00	1 290,00	-	-	-
8	1 325,00	1 393,50	-	-	-
9	1 460,00	1 536,00	-	-	-
10	1 590,00	1 671,00	-	-	-
11	1 781,00	1 868,00	-	-	-
12	1 930,00	2 028,00	-	-	-
13	2 103,00	2 206,50	2 318,00	-	-
14	2 314,00	2 431,00	2 548,00	-	-
15	2 528,00	2 650,00	2 787,00	-	-
16	2 742,50	2 878,00	3 024,50	3 173,00	-
17	2 945,00	3 093,00	3 246,50	3 411,00	-
18	3 258,00	3 429,50	3 607,00	3 792,50	4 012,50

**ANEXO IV****Cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	Designação	Valor
55.ª n.º 1 al. a)	Diuturnidades	50,30
62.ª n.º 1	Subsídio de refeição diário	11,10

63.ª n.º 1	Abono para falhas (mensal)	147,20
65.ª n.º 7	Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço	148 222,10
68.ª	Subsídio de apoio ao nascimento	750,00
69.ª n.º 1	Subsídio infantil	56,00
70.ª n.º 1	Subsídio de estudo 1.º ao 4.º ano de escolaridade 5.º e 6.º ano de escolaridade 7.º ao 9.º ano de escolaridade 10.º ao 12.º ano de escolaridade Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	30,00/trimestre 42,80/trimestre 52,40/trimestre 64,20/trimestre 76,40/trimestre
97.ª n.º 9	Indemnização por morte em acidente de trabalho	148 222,10
102.ª n.º 3	Subsídio a trabalhador estudante	20,60

**ANEXO V****Anuidades (Cláusula 56.ª)**

Valores das anuidades previstas no número 1 da cláusula 56.ª:

1.ª anuidade	8,60
2.ª anuidade	15,10
3.ª anuidade	22,70
4.ª anuidade	32,70

Valores das anuidades previstas no número 2 da cláusula 56.ª (\*):

Total de diuturnidades	Valor das diuturnidades	1.ª anuidade	2.ª anuidade	3.ª anuidade	4.ª anuidade
1	95,40	19,00	33,40	50,10	72,40
2	206,70	21,70	38,20	57,30	82,70
3	333,90	24,40	43,00	64,40	93,10
4	477,00	24,40	43,00	64,40	93,10
5	620,10	24,40	43,00	64,40	93,10
6	763,20	24,40	43,00	64,40	93,10

7	906,30	24,40	43,00	64,40	93,10
8	1 049,40	-	-	-	-

(\*) Valores das diuturnidades e anuidades calculados com base no nível 10 (para níveis inferiores ao 10 os valores são inferiores e variam em função do nível).

## ANEXO VI

### Regulamento do crédito à habitação

#### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

##### Fins dos empréstimos

1- Os empréstimos, objecto deste regulamento, visam proporcionar aos trabalhadores da CGD a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2- Nos termos do presente regulamento serão concedidos empréstimos para substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham por objectivo o financiamento à aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número 1.

3- Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no número 1, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para:

a) Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;

b) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

4- Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do número 1, a empresa adiantará, nas condições constantes do presente regulamento, mediante a apresentação do contrato de promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

a) 2/3 do valor do empréstimo ou de 1/3 do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;

b) 1/3 do valor do terreno ou de 1/9 do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

5- Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do número 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

6- Salvo o disposto no número 2, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

7- O disposto na alínea e) do número 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

8- Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea b) do número 3:

a) O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 4.º;

b) O trabalhador obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

##### Artigo 2.º

##### Novos empréstimos

1- Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;

b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;

c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

2- No caso da alínea b) do precedente número 1:

a) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação constituída;

b) O novo financiamento não poderá ser superior a 100 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação ou do valor de avaliação se for inferior, e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3- Nos casos da alínea c) do número 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50 % do valor da avaliação pela instituição, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4- A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do número 1 não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 4.º

##### Artigo 3.º

##### Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no activo, aposentados e reformados em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental;

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo número 1 do artigo 2.º;

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, excepto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respectivo agregado familiar ou se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada.

#### Artigo 4.º

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1- O limite máximo do empréstimo a conceder será o estabelecido no acordo de empresa.

2- No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 100 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo de empresa como valor total da habitação.

#### Artigo 5.º

##### Limites em função do rendimento do agregado familiar

1- O empréstimo não poderá exceder um valor que determine um encargo mensal superior a 1/24 dos rendimentos anuais do agregado familiar do mutuário.

2- Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

a) Agregado familiar: o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a), há mais de dois anos, em condições análogas às dos cônjuges e os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;

b) Rendimento do agregado familiar: a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

3- Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

#### Artigo 6.º

##### Confirmação das declarações

A empresa reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos de amortização

1- O prazo máximo dos empréstimos será de 40 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2- Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 70 anos de idade.

#### Artigo 8.º

##### Taxas de juro

A taxa de juro será a que estiver fixada no acordo de empresa.

#### Artigo 9.º

##### Prazo de utilização em caso de construção

1- A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de 2 anos, após a outorga do respectivo contrato, e em parcelas que não poderão exceder o número de seis.

2- A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo será obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

#### Artigo 10.º

##### Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão feitos, consoante a opção do mutuário, segundo uma das modalidades seguintes:

a) Em prestações mensais constantes;

b) Em prestações mensais crescentes.

2- As prestações ao abrigo da alínea b) do número anterior crescem anualmente às taxas de 10, 8, 6 ou 4 por cento para, respectivamente, rendimentos per capita do agregado familiar não superiores às retribuições dos níveis 1, 2, 3 ou 4 do acordo de empresa, devendo o montante de cada prestação mensal ser igual dentro de cada período de 12 meses da vigência do contrato.

3- As taxas de crescimento das prestações referidas no número anterior serão consideradas como máximas, podendo o trabalhador optar por qualquer das outras que lhe são inferiores.

4- No decurso da vida do empréstimo, o trabalhador que tenha escolhido o regime de prestações crescentes poderá, com o acordo da empresa, optar pelo regime de prestações constantes, sendo o valor das prestações vincendas calculadas sobre o capital em dívida.

5- A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

6- As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários ou debitadas nas respectivas contas de depósito, devendo, na última hipótese, os trabalhadores tomarem o compromisso de receberem o vencimento por transferência de conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos.

7- A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no número 4 do artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 13.º

8- Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 9.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas será feita mensalmente, nos termos do anterior número 6, mas não podendo o seu montante exceder o valor da 1.ª prestação.

9- Nos casos de adiantamento para aquisição, a respectiva escritura de compra e o contrato de empréstimo deverão ser celebrados no prazo máximo de um ano, a contar da data da concessão do adiantamento.

10- A título excepcional, e desde que apresentada justifica-

ção aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado, no máximo, por igual período.

11- O não cumprimento dos prazos fixados, ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pela CGD para operações de igual prazo.

#### Artigo 11.º

##### Pagamento antecipado

1- O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a empresa 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2- Se a antecipação do reembolso for total, e não for apresentada qualquer justificação aceitável, o trabalhador ficará impedido de recorrer a novo empréstimo ao abrigo deste regulamento.

3- As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com a CGD, e só por efeitos da alínea *b)* do número 1 do artigo 2.º

#### Artigo 12.º

##### Hipoteca

1- Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2- Poderão, no entanto, ser garantidos, por segunda hipoteca, os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.

3- Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos de garantia, desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objecto, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

#### Artigo 13.º

##### Seguros

1- O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da CGD.

2- No caso em que o vencimento do cônjuge ou companheiro(a) seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3- O mutuário terá também de fazer um seguro multirisco, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a CGD, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia seguradora a importância do se-

guro até ao valor do empréstimo em dívida.

4- As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pela CGD, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «Caixa Geral de Depósitos, SA está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

5- A empresa efectuará o pagamento dos prémios anuais respeitantes aos seguros a que se referem os números anteriores, e o seu reembolso será efectuado em duodécimos, nos termos do artigo 10.º, sem qualquer encargo para o trabalhador.

#### Artigo 14.º

##### Obrigações de habitar

1- Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2- Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto esteja constatado.

3- Exceptua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar, caso em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

#### Artigo 15.º

##### Situações especiais

1- Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes na empresa, estejam a exercer a actividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo a empresa fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse da empresa, para qualquer outra modalidade.

2- Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita da empresa para a cedência do uso e fruição.

3- A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

#### Artigo 16.º

##### Não cumprimento do contrato

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2- Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3- Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *b*) do número 3 do artigo 1.º e da alínea *c*) do número 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, a empresa pode aplicar o disposto no precedente número 1.

#### Artigo 17.º

##### Extinção do contrato de trabalho

1- Se o mutuário deixar de exercer funções na CGD, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação ou reforma e despedimento colectivo.

2- Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se a empresa admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

## CAPÍTULO II

### Do processo

#### Artigo 18.º

##### Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente necessária e que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

1- Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- a*) Identificação actualizada da propriedade;
- b*) Contrato promessa de compra e venda;
- c*) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d*) Caderneta predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;
- e*) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso;

Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes;

*f*) Licença de habitação.

2- Empréstimos para construção de habitação própria:

- a*) Identificação do terreno;
- b*) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;
- c*) Contrato promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;

*d*) Projecto autenticado pelos serviços técnicos da Câmara, respectiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;

*e*) Declaração do construtor, assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respectivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;

*f*) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;

*g*) Certificado do loteamento, quando necessário.

3- Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente: Serão necessários os elementos constantes das alíneas *a*), *d*) e *f*) do número 1 e das alíneas *d*) e *e*) do número 2.

A empresa poderá, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea *e*) do número 2, se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração directa.

4- Empréstimos para substituição de empréstimo em curso na CGD ou noutra instituição de crédito:

*a*) Os documentos julgados necessários nos números 1, 2 e 3, conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção, ampliação ou beneficiação;

*b*) Declaração da instituição mutuante, donde conste o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respectiva finalidade e, quando o houver, o valor da respectiva avaliação e garantias existentes.

5- Em qualquer caso, o proponente mutuário deverá apresentar certidão da Conservatória do Registo Predial, donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de hipoteca pelo montante do empréstimo e dos juros de 3 anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

#### Artigo 19.º

##### Avaliação, fixação do montante e prazos

1- Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de sessenta dias, a empresa procederá à avaliação da habitação a adquirir ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar ou ampliar, e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 4.º e 5.º

2- Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 120 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

3- Os prazos contemplados neste artigo poderão, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante pedido do trabalhador, devidamente justificado.

#### Artigo 20.º

##### Caducidade da autorização

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo.

Artigo 21.º

**Forma do contrato**

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida por lei.

Artigo 22.º

**Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito**

A empresa será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 23.º

**Entrada em vigor**

1- O presente regulamento entra em vigor na data da sua assinatura.

2- O regime da alínea *b*) do número 1 do artigo 10.º só será aplicável a empréstimos cujas escrituras sejam realizadas posteriormente à data da entrada em vigor do presente regulamento.

Artigo 24.º

**Disposições transitórias**

O disposto no número 2 do artigo 13.º só será obrigatório para os processos autorizados depois de 1 de Janeiro de 1990.

Lisboa, 29 de Dezembro de 2015.

Pela Caixa Geral de Depósitos, SA:

*Nuno Maria Pinto de Magalhães Fernandes Thomaz*, vogal do conselho de administração e vice-presidente da comissão executiva.

*João Nuno de Oliveira Jorge Palma*, vogal do conselho de administração e da comissão executiva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC:

*João Artur Fernandes Lopes*, presidente da direcção.

*Pedro Luís Aires Messias*, vice-presidente da direcção.

Depositado em 15 de janeiro de 2016, a fl. 183 do livro n.º 11, com o n.º 8/2016, 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

### **Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre a Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e o Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero - SICOP**

O conselho de administração da Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA requereu em 12 de agosto de 2015 a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre a Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero - SICOP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 16, de 30 de abril de 1990 e subsequentes alterações, a última das quais no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2011, ao abrigo do número 4 do artigo 502.º do Código do Trabalho (CT).

A PETROGAL procedeu à denúncia do referido acordo de empresa (AE) junto da FIEQUIMETAL e do SICOP em 10 de dezembro de 2013, com produção efeitos a 31 de dezembro do mesmo ano.

À data da denúncia o regime legal de sobrevivência e caducidade aplicável é o previsto no artigo 501.º do CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, porquanto a alteração introduzida ao referido artigo pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, só se aplica às denúncias ocorridas a partir de 1 de junho de 2014 [cfr. artigo 4.º da Lei n.º 55/2014].

O regime previsto no número 1 e 2 do artigo 501.º do CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é aplicável às convenções coletivas que contenham cláusula que faça depender a cessação de vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. No caso, o AE não regula a sua renovação pelo que, existindo denúncia, determina o número 3 do artigo 501.º do CT que «a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses».

Assim, considerando que:

Na sequência da denúncia, acompanhada de proposta negocial global, as partes estiveram em negociações diretas

entre 14 de maio e 23 de julho de 2014, que terminaram sem acordo;

O processo de conciliação iniciou-se em 10 de novembro de 2014 e terminou sem acordo em 20 de janeiro de 2015;

O processo de mediação, requerido em 17 de abril de 2015, foi encerrado sem acordo em 24 de julho de 2015 e não foi requerida a passagem à arbitragem voluntária;

Entre a data da produção de efeitos da denúncia e o termo do processo de mediação decorreram mais de 18 meses;

O número 4 do artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina que «Decorrido o período referido no número anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca». E a PETROGAL procedeu às referidas comunicações em 12 de agosto de 2015, junto das associações sindicais denunciadas e do então Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. Pelo que, nos termos do número 4 do artigo 501.º do CT, após aquelas comunicações a convenção coletiva mantém-se em vigor durante 60 dias, após o que caduca;

O AE não regula expressamente os efeitos decorrentes em caso da sua caducidade [alínea *h*) do número 2 do artigo 492.º do CT] nem se conhece a existência de acordo posterior à denúncia sobre os mesmos efeitos;

O ministério responsável pela área laboral procedeu à notificação prevista no número 5 do artigo 501.º do CT, para que, querendo, as partes acordassem os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, o que não se verificou;

Conclui-se que o AE em apreço cessou a sua vigência em 12 de outubro de 2015, por caducidade, no âmbito da PETROGAL, FIEQUIMETAL e SICOP, nos termos do número 4 do artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Realizada a audiência dos interessados, comunicando-se que o sentido provável da decisão seria o de se proceder à publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção, nos termos e com os fundamentos acima enunciados, a PETROGAL manifestou a sua concordância com os fundamentos e sentido da decisão, tendo a FIEQUIMETAL e o SICOP deduzido oposição à mesma alegando falta de fundamentação legal, porquanto entendem que:

O acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 30 de abril de 1990, foi constituído por

dois acordos formalmente distintos: *i*) um acordo de adesão ao ACT das empresas petrolíferas; *ii*) um acordo autónomo, anexo ao acordo de adesão do referido ACT;

O acordo autónomo publicado sob a epígrafe de acordo de empresa, objeto do pedido em apreço, «(...) não constitui um Acordo de empresa...», «(...) não é um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT)...»; «(...) mas sim um instrumento autónomo ao Acordo de adesão publicado no BTE n.º 16, de 30/04/1990, pelo que não lhe é aplicável o regime legal de sobrevivência e caducidade»;

«Esse Acordo autónomo é parte integrante do Acordo de Adesão, esse sim IRCT, pelo que a sua denúncia e cessação de vigência apenas poderá ocorrer no âmbito da denúncia do ACT das Empresas petrolíferas...»;

«A Petrogal não procedeu à denúncia do Acordo de adesão»;

«A denúncia efetuada pela Petrogal não foi do Acordo de empresa, que em rigor não existe, mas sim do Acordo autónomo, celebrado com a Fiequimetal e outros, com última revisão global, no BTE n.º 45, de 3 de dezembro 2009...»;

As comunicações dirigidas às associações sindicais e o pedido da PETROGAL enfermam de nulidade, por alargarem o objeto da denúncia ao acordo de adesão, que não foi denunciado.

A argumentação das associações sindicais oponentes não é acolher. Analisada a documentação junta ao processo e registos existentes neste serviço verifica-se que:

As convenções coletivas entre a PETROGAL, SA, a FIEQUIMETAL e do SICOP são duas:

*i*) O acordo de empresa (AE) entre a Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, com publicação inicial no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 16, de 30 de abril de 1990 e subsequentes alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2011;

*ii*) O acordo coletivo (ACT) entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, e outras empresas petrolíferas e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, com publicação inicial no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 1979 e subsequentes alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2011.

No que tange ao AE, o regime legal vigente à data do seu depósito impedia que o mesmo fosse considerado «Acordo de Adesão ao ACT das empresas petrolíferas». Com efeito, embora constasse da cláusula 1.ª do acordo inicial que as partes «(...) acordam,... a adesão da empresa ao ACT das empresas petrolíferas privadas...», o Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de dezembro, que estabelecia o regime jurídico das relações coletivas de trabalho, dispunha no seu artigo 28.º que:

#### «Artigo 28.º

1- As associações sindicais, as associações patronais e as entidades patronais podem aderir a convenções colectivas publicadas.

2- A adesão opera-se por acordo entre a entidade interessada e aquela ou aquelas que se lhe contraporiam na negociação da convenção, se nela houvessem participado.

3- Da adesão não pode resultar modificação do conteúdo da convenção, ainda que destinada a aplicar-se somente no âmbito da entidade aderente.

4- Aos acordos de adesão aplicam-se as disposições referentes ao depósito e à publicação das convenções colectivas».

(sublinhado nosso)

Ora, o acordo em questão é subscrito apenas por três signatários e não por todos as partes empregadores celebrantes que se lhes contraporiam na negociação, conforme exigia a lei (e ainda exige o Código do Trabalho) para os acordos de adesão.

Acresce-se que, para além do acordo integrar de forma indireta as condições de trabalho previstas no ACT das empresas petrolíferas, concretiza uma modificação àquele ACT, por exemplo, através do teor das normas inseridas na cláusula 2.ª, o que estava (e continua) vedado a qualquer acordo de adesão.

Assim, o acordo em apreço não poderia ser intitulado por «Acordo de adesão», mas sim por acordo de empresa (AE), sob pena de violar a lei. Neste contexto, independentemente da denominação atribuída pelas partes, a convenção ora denunciada foi classificada pelo serviço competente como AE, conforme consta da publicação inicial no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 30 de abril de 1990, sem que conheça naquela data e posteriores alterações qualquer oposição das partes relativamente a esta classificação.

Relativamente ao argumento de que o denominado «Acordo autónomo» não é um IRCT, não se compreende esta alegação, uma vez que o mesmo é parte integrante do AE depositado neste serviço, regido pelas regras legais aplicáveis aos IRCT.

Por outro lado, a mera estatuição no mesmo texto de cláusulas que visam regular matérias para momentos ou situações distintas não as autonomiza em instrumentos negociais distintos, pelo que a alegação de que se trata de um «Acordo autónomo», não abrangido pelas regras legais aplicáveis aos IRCT não tem fundamento.

No que concerne ao acordo coletivo (ACT), é certo que num primeiro momento a aplicação das condições de trabalho nele previstas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 1979 e subsequentes alterações, obrigavam as partes por força da celebração do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 30 de abril de 1990 e subsequentes alterações, que as partem intitulam erradamente por «acordo de adesão ao ACT das empresas petrolíferas». Porém, posteriormente, o referido AE deixou de relevar para efeitos de aplicação do ACT porque a PETROGAL, a FIEQUIMETAL e o SICOP vincularam-se diretamente ao ACT em virtude da subscrição das alterações

<sup>1</sup> Inicialmente denominado por ACT entre a SHELL Portuguesa, SARL e outras empresas petrolíferas privadas e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e outros.

deste acordo coletivo, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 1996, n.º 20, de 29 de maio de 1997, n.º 26, de 15 de julho de 1998, n.º 25, de 8 de julho de 1999, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2001, n.º 23, de 22 de junho de 2002, n.º 21, de 8 de junho de 2003, n.º 24, de 29 de junho de 2003, n.º 33, de 8 de setembro de 2004, n.º 38, de 15 de outubro de 2005, n.º 1, de 8 de janeiro de 2006, n.º 4, de 29 de janeiro de 2007, n.º 36, de 29 de setembro de 2007, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2008, n.º 2, de 15 de janeiro de 2009, e n.º 27, 22 de julho de 2010.

Neste contexto, afigura-se claro que no AE em apreço ficou somente o clausulado respeitante ao intitulado «acordo autónomo», o qual é parte integrante da convenção coletiva denunciada. Razão pela qual, a denúncia em apreço só a esta respeita.

É ainda de referir que relativamente ao ACT corre um outro processo relativo a pedido idêntico, na sequência de

denúncia distinta da em apreço, que as oponentes não desconhecem.

Assim, no uso das competências fixadas pela alínea *d*) do número 3 do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril, determino ao abrigo do número 4 do artigo 502.º do Código do Trabalho a publicação do seguinte aviso:

O acordo de empresa (AE) entre a Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, com publicação inicial no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 16, de 30 de abril de 1990 e subsequentes alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2011, cessou a sua vigência em 12 de outubro de 2015, por caducidade, no âmbito da PETROGAL, FIEQUIMETAL e SICOP, nos termos do número 4 do artigo 501.º do CT, na redação aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Lisboa, 15 de janeiro de 2016.

A Diretora-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, *Isilda C. Fernandes*.

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

## **Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro - STAAE ZC - Alteração**

Alteração aprovada em 24 de novembro de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2011.

### **CAPÍTULO I**

#### **Da denominação, sede e âmbito**

##### **Artigo 1.º**

###### **Denominação**

1- O Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro - STAAE ZC é uma estrutura sindical dos trabalhadores não docentes que exercem a sua atividade profissional ligada ao ensino ou à ciência dentro do seu âmbito geográfico, constituído por tempo indeterminado.

2- O Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro designa-se por STAAE ZC, como se faz nos presentes estatutos

##### **Artigo 2.º**

###### **Âmbito geográfico**

O âmbito geográfico do STAAE ZC compreende:

Os distritos de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu.

##### **Artigo 3.º**

###### **Sede social e delegações**

O sindicato tem a sua sede em Coimbra, delegações nos distritos e subdelegações nos concelhos onde as condições se tornem necessárias de acordo com o âmbito geográfico previsto no artigo anterior e a direção o decida.

### **CAPÍTULO II**

#### **Dos princípios fundamentais e objectivos**

##### **Artigo 4.º**

###### **Sindicalismo democrático e autonomia**

1- O Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro - STAAE ZC orienta a sua atuação dentro da observância dos princípios do sindicalismo democrático e da liberdade sindical, tal como se acham definidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e pela OIT, nomeadamente através da organização e gestão democrática, baseadas na eleição periódica dos seus dirigentes e na participação livre e ativa dos seus associados.

2- O sindicato é independente e autónomo face ao Estado, às entidades patronais, às instituições religiosas, aos partidos e associações políticas e a quaisquer forças ou poderes

sociais, sem prejuízo de manter as relações necessárias à realização dos objetivos que se propõe e de assegurar a cooperação socialmente desejável entre todos os poderes sociais convergentes em esforços de progresso material e de desenvolvimento social e humano.

3- O sindicato apoia responsabilmente a luta de quaisquer trabalhadores e é com eles solidário em tudo quanto não colida com os princípios fundamentais que o regem nem com as liberdades, a democracia e os direitos de outros trabalhadores.

4- O sindicato é solidário com todos os trabalhadores e suas organizações que, em qualquer parte do mundo, lutam pela construção da democracia política, económica e social.

##### **Artigo 5.º**

###### **Direito de tendência**

1- É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nos estatutos.

2- Para efeitos do número anterior, os associados podem agrupar-se formalmente em tendências, exprimindo diversas correntes de opinião político-sindical podendo candidatar-se em lista própria ou integrados em lista única.

3- É permitido aos associados agrupados em tendência o uso das instalações para reuniões, precedendo de pedido à direção bem como o uso de espaço editorial em toda a informação sindical a distribuir nos locais de trabalho e pelos associados.

4- O reconhecimento e a regulamentação das tendências, constam do anexo destes estatutos, que faz parte integrante dos mesmos.

##### **Artigo 6.º**

###### **Objetivos**

São objetivos principais do sindicato:

a) A defesa firme e coerente das condições de trabalho dos seus associados;

b) O contributo democrático para a transformação da sociedade numa sociedade isenta de exploração, em que domine a solidariedade e a justiça, na liberdade e igualdade de todos os homens.

##### **Artigo 7.º**

###### **Solidariedade sindical**

1- Para a prossecução dos seus objetivos o STAAE ZC adere à federação que o conselho geral considerar adequada.

2- O STAAE ZC pode desvincular-se da federação, desde que nesse sentido se pronuncie o conselho geral.

### **CAPÍTULO III**

#### **Dos sócios**

##### **Artigo 8.º**

###### **Qualidade de associado**

Podem ser sócios do sindicato:

1- Os trabalhadores não docentes por conta de outrem que exerçam a sua atividade profissional ligada ao ensino ou à ciência.

2- Estes trabalhadores em situação de reforma, aposentação ou licença.

§. Os associados que se encontrem, transitoriamente, no exercício de funções políticas em órgãos executivos do Estado ou de direção na Administração Central mantêm essa qualidade, com todos os direitos e deveres inerentes, exceto os que respeitem ao exercício de cargo ou representação sindicais.

#### Artigo 9.º

##### Admissão

O pedido de admissão é feito à direção através de proposta subscrita pelo interessado e implica a aceitação do presente estatuto.

§. A proposta de admissão será submetida ao parecer do conselho geral na situação prevista na alínea k) do número 1 do artigo 33.º

#### Artigo 10.º

##### Indeferimento de admissão

1- Indeferido o pedido de admissão, a respetiva deliberação convenientemente fundamentada, será notificada ao interessado por carta registada com aviso de receção, expedida no prazo de 15 dias.

2- No prazo de oito dias a contar da notificação, o interessado poderá interpor recurso para o conselho geral, alegando o que houver por conveniente.

3- A interposição do recurso far-se-á contra recibo, na instância recorrida, que nos cinco dias subsequentes remeterá o processo ao conselho geral.

4- Ouvido o interessado, o conselho geral decidirá, em última instância, na sua primeira reunião posterior.

#### Artigo 11.º

##### Direitos dos associados

1- São direitos do associado:

a) Ser defendido pelo sindicato em quaisquer conflitos de trabalho;

b) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do sindicato em tudo quanto seja relativo à sua atividade profissional;

c) Participar e intervir na vida do sindicato, exprimindo com completa liberdade o seu parecer sobre as questões do interesse coletivo dos associados, bem como usar de todas as prerrogativas estatutariamente consagradas;

d) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do sindicato, com a exceção referida no § único do artigo 8.º;

e) Ser informado de toda a atividade do sindicato;

f) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo sindicato, bem como por instituições deles dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro, nos termos dos respetivos estatutos;

g) Beneficiar de todas as atividades desenvolvidas pelo sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural,

desportivo, formativo e informativo;

h) Apelar para a assembleia geral em caso de sanção de expulsão;

i) Retirar-se a todo o tempo do sindicato, mediante comunicação escrita dirigida à direção, por correio registado, com antecedência mínima de 30 dias;

j) Ser compensado das despesas de deslocação em serviço sindical e das deduções ao vencimento motivados pelo exercício comprovado de obrigações sindicais.

2- O exercício de cargos sindicais é gratuito, tendo, porém, os membros dos corpos gerentes direito ao reembolso da importância correspondente ao tempo gasto em atividades determinadas diretamente pela comissão diretiva ou pelo conselho geral, importância calculada com base no seu salário profissional, sem qualquer acréscimo justificável por trabalho nocturno, extraordinário ou prestado em dias de descanso semanal, feriados ou nas férias.

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Cumprir as disposições do estatuto e regulamentos do sindicato;

b) Pagar regularmente as quotas;

c) Participar e intervir nas atividades do sindicato, manter-se delas informado e desempenhar as funções para que for eleito;

d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objetivos do sindicato, bem como empenhar-se no reforço da organização sindical nos locais de trabalho;

e) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do sindicato de acordo com o estatuto, sem prejuízo do direito de opinião e de crítica, e agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos do sindicato;

f) Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 10 dias, a mudança de residência ou local de trabalho, a passagem à situação de reforma ou de incapacidade por doença e o impedimento por serviço militar;

g) Denunciar junto do sindicato todos os casos de conflito com as entidades patronais, bem como situações de atropelo aos direitos dos trabalhadores por parte dessas entidades;

h) Devolver o cartão de sócio quando tenha perdido essa qualidade.

#### Artigo 13.º

##### Suspensão temporária dos direitos sindicais

São suspensos os sócios que:

a) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período superior a três meses, exceto nos casos de não percepção de vencimento, de doença ou de cumprimento de serviço militar;

b) Tenham sido objeto de medida disciplinar de suspensão;

c) Estejam temporariamente a exercer a profissão fora da área do sindicato, a menos que declarem expressamente pretender manter o vínculo ao sindicato, cumprindo os deveres inerentes, designadamente o pagamento de quotas.

#### Artigo 14.º

##### Perda da qualidade de associado

A qualidade de associado cessa:

- a) Por declaração de vontade do sócio, formulada por escrito;
- b) Por cessação de funções previstas no artigo 8.º salvo nas hipóteses de desemprego, licença, reforma ou suspensão temporária por motivo de serviço público;
- c) Por aplicação da pena de expulsão.

#### Artigo 15.º

##### Readmissão de qualidade de associado

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão ser readmitidos nos termos e nas condições exigidas para a admissão.

2- Verificada a hipótese prevista no artigo 13.º, número 1, alínea a), a readmissão não poderá ocorrer antes de esgotado o prazo de um ano.

3- Não será observada a dilação referida no número anterior quando o antigo associado faça acompanhar o pedido de readmissão do pagamento das quotas correspondentes ao tempo decorrido sobre o termo do prazo a que alude o artigo 13.º, número 1, alínea a).

4- O trabalhador punido com expulsão apenas poderá ser readmitido quando haja decorrido um ano sobre a aplicação da pena e depois de obtido parecer favorável do conselho geral.

### CAPÍTULO IV

#### Regime disciplinar

##### Artigo 16.º

##### Medidas disciplinares

1- Podem ser aplicadas as seguintes penas disciplinares aos sócios que infringam as normas do estatuto e os regulamentos devidamente aprovados:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 31 a 90 dias;
- d) Suspensão de 91 a 180 dias;
- e) Expulsão.

2- As medidas disciplinares referidas nas alíneas d) e e) serão aplicáveis aos sócios que:

- a) Violem dolosa e gravemente o estatuto;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes.

3- Não tendo os arguidos antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não excederá, em regra, a de suspensão até 90 dias.

4- A reincidência implica agravamento da medida disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

5- Verificar-se-á reincidência quando o associado cometa infracção idêntica a outra por que tenha sido punido há menos de dois anos.

#### Artigo 17.º

##### Poder disciplinar

1- Salvo o preceituado no número 2, o poder disciplinar é exercido pela comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

2- Compete ao conselho geral aplicar as penas das alíneas d) e e) do número 1 do artigo 16.º

3- Na hipótese prevista no número anterior, o processo, finda a instrução, será concluso ao conselho geral, com parecer da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

#### Artigo 18.º

##### Garantia de defesa

1- O processo disciplinar, que se inicia pela nota de culpa, será antecedido quando tal se demonstre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2- A nota de culpa, com a descrição precisa e completa dos factos imputados ao arguido e com a indicação da pena ou penas aplicáveis, será deduzida por escrito e notificada ao infrator, mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

3- O arguido produzirá a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias contados da notificação, oferecendo as provas que reputar necessárias à descoberta da verdade.

4- O número de testemunhas não excederá o de três por cada facto alegado.

5- A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no número 3.

6- Cabendo a decisão ao conselho geral, o prazo a que alude o número anterior será de 120 dias.

7- A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no número 2 e, quando não recorrida, comunicada à direcção.

#### Artigo 19.º

##### Recursos

1- Das decisões condenatórias proferidas pela comissão disciplinar e fiscalizadora de contas cabe recurso para o conselho geral, que julgará em última instância.

2- Das decisões proferidas pelo conselho geral no exercício da sua competência exclusiva cabe recurso para a assembleia geral.

3- Recurso será interposto no prazo de 20 dias, sendo aplicável à decisão final o disposto no número 7 do artigo 18.º

### CAPÍTULO V

#### Da quotização

##### Artigo 20.º

##### Quotização ordinária

1- O valor da quota será de 0,8 % sobre a retribuição ilíquida e a percentagem estabelecida pelo conselho geral.

2- A cobrança das quotas incumbe ao sindicato, que poderá celebrar com as entidades empregadoras ou outros os acordos admitidos por lei que se destinem a facilitá-la.

## Artigo 21.º

### Isenção e redução de quotas

1- Estão isentos de pagamento de quotas, salvo declaração contrária dos mesmos, os associados que:

- a) Por motivo de doença tenham os seus vencimentos suspensos;
- b) Tenham o seu vencimento unilateralmente suspenso pela entidade patronal;
- c) Se encontrem desempregados;
- d) Estejam a cumprir serviço militar.

2- Podem beneficiar de redução de quota, desde que o solicitem por escrito, os associados em situação de reforma, aposentação ou licença.

## CAPÍTULO VI

### Dos órgãos centrais do sindicato

#### SECÇÃO I

## Artigo 22.º

### Órgãos centrais

São órgãos sociais do sindicato:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) A mesa da assembleia geral e do conselho geral;
- d) A direção;
- e) A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

#### SECÇÃO II

### Mesa da assembleia geral e do conselho geral

## Artigo 23.º

### Composição e deliberação

1- A mesa da assembleia geral e do conselho geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- A mesa da assembleia geral, do conselho geral e a direção, são eleitos em lista conjunta, por votação secreta e maioritária.

3- As deliberações da mesa serão tomadas por maioria dos seus membros.

## Artigo 24.º

### Competências

1- Compete à mesa da assembleia geral:

a) Assegurar o bom funcionamento e o expediente das sessões na assembleia geral;

b) Dar publicidade às deliberações da assembleia geral.

2- Compete, em especial, ao presidente da mesa:

a) Convocar a assembleia geral e o conselho geral;

b) Conferir posse aos membros da mesa, do conselho geral e da direção;

c) Presidir à comissão de verificação de mandatos ao congresso;

d) Presidir à comissão de fiscalização eleitoral;

e) Comunicar à assembleia geral e ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

f) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse e de atas dos órgãos centrais do sindicato, bem como rubricar todas as suas folhas;

g) Assistir, quando o entenda conveniente, às reuniões da direção, sem direito a voto;

h) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão central ou de renúncia de um ou mais dos seus membros.

3- Compete, em especial, ao vice-presidente:

a) Suprir os impedimentos do presidente;

b) Coadjuvar o presidente da mesa, assegurando o expediente.

4- Compete, em especial, ao secretário:

a) Minutar as atas;

b) Passar certidão de atas aprovadas;

c) Assegurar o trabalho de secretário da mesa e elaborar as atas das suas reuniões.

#### SECÇÃO III

### Da assembleia geral

## Artigo 25.º

### Composição

§. A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

## Artigo 26.º

### Funcionamento

1- A assembleia geral reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e, extraordinariamente, quando assim o requeiram, nos termos estatutários:

a) O conselho geral;

b) A direção;

c) 10 % ou 200 associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- A assembleia geral tem função exclusivamente deliberativa, a exercer por voto direto, secreto e universo.

3- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

4- As deliberações sobre a dissolução do sindicato requeiram o voto favorável de três quartos do número de todos associados.

5- Salvo disposição legal ou estatutária em contrário, as deliberações são tomadas por maioria dos associados presentes.

6- As reuniões da assembleia geral só poderão funcionar se estiver presente a maioria dos sócios, à hora marcada, podendo, no entanto, funcionar meia hora depois com qualquer número de presentes, exceto nos casos em que outras condições estejam previstas nos estatutos.

7- No mais, às reuniões da assembleia geral serão aplicá-

veis, com as adaptações necessárias, as normas pertinentes dos artigos seguintes.

Artigo 27.º

(Eliminado).

Colégio dos delegados

Artigo 27.ºA (Artigo 27.º)

A organização da assembleia geral

1- A organização da assembleia geral é da competência da mesa da assembleia geral, coadjuvada por uma comissão organizadora designada para o efeito, pelo conselho geral de entre os seus membros.

2- O funcionamento e todo o processo relativo à assembleia geral serão estabelecidos em regimento próprio, aprovado pela assembleia geral sob proposta da comissão organizadora.

3- À mesa da assembleia geral compete garantir o bom funcionamento da assembleia geral nos termos do regimento.

Artigo 28.º

Convocatória

§. A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, através de avisos convocatórios publicados em jornal de expansão nacional com a antecedência mínima de 30 dias.

Artigo 29.º

Competências

1- Compete, exclusivamente, à assembleia geral:

- a) Proceder a alteração dos estatutos;
- b) Eleger a mesa da assembleia geral e do conselho geral e a direção;
- c) Apreciar a atividade do sindicato relativamente a todos os seus órgãos e instâncias;
- d) Apreciar o relatório da direção;
- e) Definir as grandes linhas de política reivindicativa;
- f) Discutir e aprovar o plano de ação para o quadriénio;
- g) Decidir sobre a fusão ou dissolução do sindicato e sobre o destino a dar aos bens.

2- No exercício da competência prevista na alínea f) do número 1, a assembleia geral terá de respeitar o programa da direção eleita.

3- As deliberações relativas às matérias referidas nas alíneas b) e c) do número 1 são tomadas em escrutínio secreto.

SECÇÃO IV

Do conselho geral

Artigo 30.º

Funções

§. O conselho geral é um órgão central, com funções de-

liberativas e de fiscalização no âmbito das competências que lhe são atribuídas.

Artigo 31.º

Composição

1- O conselho geral é constituído por 17 membros.

a) Os membros da mesa da assembleia geral;  
b) 14 membros eleitos, saídos de várias listas concorrentes às eleições para esse órgão, seguindo a regra da média mais alta do método de Hondt.

2- A direção participa em termos a definir no seu regulamento interno, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral.

Artigo 32.º

Eleição do conselho geral

1- Os membros do conselho geral referidos na alínea b) do número 1 do artigo 31.º são os membros saídos de varias listas concorrentes às eleições para esse órgão seguindo a regra da media mais alta do método de Hondt.

Artigo 33.º

Competências

1- Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar anualmente o plano de ação da direção dentro dos parâmetros do plano quadriennial aprovado pela assembleia geral;
- b) Aprovar anualmente o relatório de atividades da direção;
- c) Aprovar o orçamento anual do sindicato até 30 de novembro e as contas do exercício até 31 de março de cada ano sem prejuízo da competência exclusiva da assembleia geral para a aprovação definitiva do balanço;
- d) Deliberar sobre a matéria da sua exclusiva competência ou que lhe tenha sido delegada ou voluntariamente submetida pela assembleia geral, no uso da sua competência;
- e) Decretar a greve, sob proposta do secretariado nacional, por período superior a três dias;
- f) Dar parecer sobre as questões que lhe sejam submetidas pela direção;
- g) Eleger a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;
- h) Aprovar o seu regulamento interno sob proposta do presidente;
- i) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição da mesa da assembleia geral e da direção, no todo ou em parte, salvo quando a assembleia geral tenha sido entretanto convocado;
- j) Resolver, em última instância os diferendos entre os órgãos do sindicato e os associados, podendo nomear as comissões de inquérito que o habilitem à mais adequada tomada de decisão;
- k) Deliberar sobre a readmissão de sócio a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;
- l) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária nos termos do estatuto, para exercício das suas competências;

*m)* Autorizar a direção a adquirir, alienar ou locar bens imóveis ou veículos que se mostrem indispensáveis às necessidades do sindicato;

*n)* Designar a comissão organizadora da assembleia geral;

*o)* Eleger de entre os seus membros as comissões provisórias necessárias à substituição de órgãos que hajam maioritariamente renunciado ou tenham sido destituídos;

*p)* Elaborar e propor à assembleia geral a alteração parcial ou total dos estatutos;

*q)* Aprovar o regulamento de disciplina previsto no artigo 16.º sob proposta da direção;

*r)* Apreciar os recursos interpostos das decisões condenatórias proferidas pela comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;

*s)* O conselho geral, excepcionalmente tem competência para deliberar sobre alterações ao estatuto quando as mesmas visem sanar a nulidade imputada a algum (uns) artigo(s) dos mesmos e comunicada ao STAAE ZC pelas entidades competentes para efetuar o controlo de legalidade prevista no Código de Trabalho.

2- As deliberações do conselho geral, são tomadas por maioria dos membros presentes e, respeitando à matéria a que alude o número 1, alínea *h)*, pela maioria de dois terços de membros.

#### Artigo 34.º

##### Funcionamento

1- O conselho geral reúne ordinariamente duas vezes por ano em março e novembro, e extraordinariamente a requerimento de:

*a)* Da direção;

*b)* Da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;

*c)* De um terço dos seus membros;

*d)* De 10 % ou 200 associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- A convocação do conselho geral faz-se por correio electrónico contendo indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, hora e local da reunião, dirigida a cada um dos seus membros com a antecedência necessária à sua receção, até cinco dias antes da reunião a que respeitem.

3- As reuniões do conselho geral só poderão funcionar se estiver presente a maioria dos sócios, à hora marcada, podendo, no entanto, funcionar meia hora depois com qualquer número de presentes, exceto nos casos em que outras condições estejam previstas nos estatutos.

4- Os requerimentos para a convocação do conselho geral, com indicação dos motivos que os determinam e da ordem de trabalhos, serão dirigidos ao presidente da mesa, que, ouvida esta, procederá à convocação para data compreendida nos 15 dias subsequentes.

#### SECÇÃO V

##### Da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas

#### Artigo 35.º

##### Composição

1- A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas é composta por três associados eleitos em cada quadriénio pelo conselho geral por sufrágio secreto e direto e por listas nominativas e apurados os resultados pelo método de Hondt.

2- Na primeira reunião, os membros eleitos para a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas designarão entre si o presidente.

#### Artigo 36.º

##### Competências

1- A comissão disciplinar fiscalizadora de contas tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do sindicato, reunindo com a direção sempre que tal se mostre necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

2- Em especial, compete à comissão disciplinar e fiscalizadora de contas:

*a)* Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do sindicato;

*b)* Dar parecer sobre as contas financeiras, orçamento anual e suas revisões, apresentadas pela direção ao conselho geral;

*c)* Apresentar à assembleia geral, ao conselho geral e à direção todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do sindicato ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;

*d)* Apresentar até 25 de março ao conselho geral o parecer sobre as contas do exercício;

*e)* Exercer o poder disciplinar, nos termos do artigo 16.º e seguintes e dar execução ao regulamento disciplinar que o conselho geral aprovar.

#### SECÇÃO VI

##### Da direção

#### Artigo 37.º

##### Composição

A direção é o órgão executivo e de direção do STAAE ZC, eleito por um quadriénio, e é composto por:

*a)* Um presidente;

*b)* Dois vice-presidentes;

*c)* Um mínimo de 60 e um máximo de 120 vogais efectivos, e pelo menos, 15 suplentes;

*d)* Em caso da destituição, renúncia, suspensão perda de mandato ou impedimento do presidente, por período previsivelmente superior a 30 dias, o seu substituto legal é um vice-presidente, o qual assume todas as competências de presidente, sendo pelo presidente designado nos termos do artigo 41.º *i)* dos estatutos.

Artigo 38.º

**Responsabilidade e competências**

1- A direção é um órgão de funcionamento colegial, respondendo os seus membros solidariamente perante a lei pelos atos praticados, no exercício das suas funções, e perante o conselho geral e a assembleia geral.

2- Para efeitos do número anterior, exceptuam-se os vogais que tiverem votado contra a respetiva deliberação ou quando, não tendo estado presentes na reunião na qual a deliberação foi tomada, apresentem declaração por escrito de discordância, no prazo de 15 dias após a aprovação da ata da reunião em que foi tomada a deliberação.

3- Compete à direção:

- a) Representar o STAAE ZC em juízo e fora dele;
- b) Dirigir e coordenar toda a atividade sindical do STAAE ZC de acordo com os princípios e as normas definidas nos presentes estatutos e com as orientações emanadas da assembleia geral e do conselho geral;
- c) Outorgar, por si próprio e em representação do sindicato, as convenções coletivas de trabalho;
- d) Elaborar e aprovar a proposta do plano anual de atividades e o orçamento a submeter ao conselho geral, nos termos e para os efeitos previstos nas alíneas a), b) e c) do número 1 do artigo 33.º;
- e) Executar o plano de atividades, assim como as deliberações da assembleia geral e do conselho geral;
- f) Participar, através de comissões constituídas para o efeito, nas reuniões negociais com o Governo e com as entidades patronais;
- g) Contratar trabalhadores para o serviço do STAAE ZC e exercer sobre eles ação disciplinar, bem como fixar-lhes remunerações que, no mínimo, respeitem as disposições legais ou convencionais em vigor e tenham em conta os princípios estatutários definidos para a defesa dos interesses dos profissionais do setor da educação;
- h) Aprovar o seu regulamento de funcionamento interno, sob proposta do presidente, bem como aprovar outros regulamentos necessários à sua boa organização e funcionamento;
- i) Adquirir ou locar os bens necessários ao funcionamento do STAAE ZC;
- j) Adquirir, mediante expressa autorização do conselho geral, os bens imóveis ou veículos que se mostrem indispensáveis às necessidades do STAAE ZC, segundo critérios de economicidade;
- k) Adotar formas de luta e declarar a greve quando tal se torne indispensável;
- l) Propor ao conselho geral quotizações extraordinárias, bem como a definição das suas condições de pagamento;
- m) Elaborar e propor ao conselho geral o regulamento de disciplina previsto no artigo 16.º;
- n) Propor e submeter à aprovação do conselho geral a actualização de quotas ordinárias e eventuais orçamentos extraordinários;
- o) Elaborar, sob proposta do presidente, o relatório anual de actividades e as contas do exercício e submetê-los ao conselho geral, nos termos e para os efeitos previstos na alínea

b) do número 1 do artigo 33.º;

p) Elaborar o relatório quadrienal de atividades a submeter à assembleia geral;

q) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral a convocação da assembleia geral, propondo-lhe a ordem de trabalhos;

r) Propor ao conselho geral a adesão a estruturas sindicais nacionais ou internacionais;

s) Propor à assembleia geral o plano de acção sindical para o quadriénio;

t) Assegurar ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral as condições logísticas e materiais necessárias ao seu trabalho, dentro dos condicionalismos orçamentais do STAAE ZC;

u) Delegar no presidente competências que lhe estão atribuídas;

v) Elaborar a proposta de alteração dos estatutos a submeter ao órgão competente para deliberar sobre a alteração;

w) Elaborar e aprovar contratos de solidariedade de acordo e nos termos previstos no artigo 21.º;

x) Exercer as demais competências previstas nos estatutos;

y) Elaborar a proposta de regulamento da assembleia geral a submeter à aprovação do conselho geral;

z) Propor à assembleia geral a fusão ou a extinção do STAAE ZC, acompanhado do parecer do conselho geral;

aa) Receber as quotas e demais receitas e autorizar a realização das despesas orçamentadas;

bb) Propor ao conselho geral a criação de fundos afetos a determinados objetivos específicos e as suas regras de funcionamento;

cc) Gerir os fundos do STAAE ZC, respondendo os seus membros, solidariamente, pela sua aplicação;

dd) Propor ao conselho geral as regras de acesso dos associados a determinados benefícios, nos termos do artigo 21.º;

ee) Elaborar e propor ao conselho geral a regulamentação do direito de tendência;

ff) Decretar greve, por um período não superior a três dias úteis anuais, seguidos ou interpolados;

gg) Propor ao conselho geral a declaração de greve, por período superior a três dias úteis anuais, seguidos ou interpolados;

hh) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização e funcionamento dos serviços do STAAE ZC, designadamente quanto ao funcionamento do STAAE ZC ao nível das áreas sindicais distritais e concelhias;

ii) Elaborar e aprovar os regulamentos dos delegados sindicais e da assembleia de delegados sindicais;

jj) Constituir secções de atividades e comissões específicas;

kk) Elaborar e aprovar os regulamentos de funcionamento das secções de atividades e das comissões específicas;

ll) Criar os grupos de trabalho ou de estudo necessários ao melhor exercício das suas competências;

mm) Implementar formas de prestação de serviços, de forma a dar resposta às necessidades e interesses dos associados ou a melhorar as condições de vida e bem-estar;

nn) Incrementar, por si só ou em colaboração com outros organismos, a promoção e valorização profissional e socio-

-cultural dos associados, através da edição de publicações, realização de cursos, seminários, conferências, colóquios, congressos, espectáculos de animação sociocultural e artísticos, exposições literárias e artísticas e outras iniciativas;

oo) Promover, por si próprio ou em cooperação com outras entidades, iniciativas no plano económico e social, na cultura, na saúde, na aposentação, no desporto, no lazer e tempos livres, entre outras, que visem a melhoria e defesa da qualidade de vida e interesses dos seus associados;

pp) Designar ou eleger, consoante o que for aplicável, os representantes do STAAE ZC para os órgãos sociais da federação de que for associado.

4- As deliberações da direcção, no que respeita às matérias a que se alude nas alíneas h) e z) são tomadas, por maioria absoluta dos seus membros efetivos, na primeira reunião para que seja agendada e, por maioria simples, na reunião seguinte.

#### Artigo 39.º

##### Votações

1- Todas as votações realizadas no decurso das reuniões da direcção são obrigatoriamente nominais, consoante obrigatoriamente da respetiva ata a forma como votou cada membro da direcção em cada deliberação tomada.

2- No respeitante a propostas e contrapropostas e outras posições a tomar, relativas a questões laborais gerais, as deliberações exigem o voto favorável da maioria dos seus membros.

#### Artigo 40.º

##### Funcionamento, quórum constitutivo deliberativo

1- A direcção reúne ordinariamente nos meses de março, maio, setembro, e novembro, convocada pelo presidente com a antecedência de pelo menos uma semana por correio electrónico dirigidos a cada um dos membros da direcção indicando o dia, a hora de início e de encerramento, o local da reunião e a ordem de trabalhos.

2- As reuniões extraordinárias da direcção são convocadas pelo presidente, com a antecedência de, pelo menos uma semana, por correio electrónico, dirigidos a cada um dos membros da direcção.

3- O impedimento eventual ou definitivo de qualquer membro da direcção, é comunicado pelo próprio ao presidente com antecedência mínima de 48 horas sobre a data e hora da reunião da direcção, sendo prontamente convocado o primeiro suplente.

4- A direcção só pode deliberar validamente quando esteja presente a maioria dos seus membros, em primeira convocatória, ou, trinta minutos mais tarde, com qualquer número de membros presentes.

5- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente, além do seu, direito a voto de desempate, sendo as deliberações exaradas nas atas das reuniões da direcção.

6- A direcção aprovará na sua primeira reunião o seu regulamento interno.

## SECÇÃO VII

### Do presidente da direcção

#### Artigo 41.º

##### Competências

Compete ao presidente:

a) Presidir às reuniões da direcção e representá-lo perante a assembleia geral, o conselho geral e a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;

b) Designar o tesoureiro, e distribuir pelouros e funções aos vice-presidentes e vogais da direcção;

c) Propor a composição das comissões negociais necessárias ao bom desenvolvimento da atividade do STAAE ZC;

d) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações da assembleia geral, do conselho geral e da direcção;

e) Assegurar a representação do STAAE ZC em atos externos e organizações, podendo designar quem o substitua, cabendo-lhe, em representação da direcção e no cumprimento das deliberações deste órgão ou das competências delegadas, assinar os documentos necessários;

f) Propor à direcção a lista de dirigentes que devem ser dispensados a tempo parcial ou completo para trabalho do STAAE ZC;

g) Apresentar à direcção a proposta do plano anual de atividades e o orçamento, assim como o relatório anual de atividades e as contas do exercício;

h) Propor à direcção a delegação de competências, nos termos da alínea x) do número 3 do artigo 38.º;

i) Designar o vice-presidente que o substitui, nos termos do artigo 37.º alínea d);

j) Delegar competências nos vice-presidentes, para além do previsto na alínea anterior.

## SECÇÃO VIII

### Dos vice-presidentes da direcção

#### Artigo 42.º

##### Competências

1- Substituir o presidente no seu impedimento.

2- Determinar quem o substitui no caso em que no impedimento do presidente, este não possa exercer o direito previsto na parte final da alínea e) do artigo 41.º

3- Exercer as funções e competências delegadas nos termos do artigo 41.º b) e j).

## SECÇÃO IX

#### Artigo 43.º

##### Duração dos mandatos

§. A duração dos mandatos dos membros dos órgãos do STAAE ZC é de quatro anos, sem prejuízo do deverem manter as suas funções até à eleição ou designação dos titulares dos mesmos órgãos para o mandato subsequente.

Artigo 43.º-A

(Eliminado).

## CAPÍTULO VII

### Da organização de base

#### SECÇÃO I

##### Dos núcleos sindicais de base

Artigo 44.º

###### Dimensão e competência

1- O núcleo sindical de base - NSB - é constituído pelos associados no pleno gozo dos seus direitos que trabalham num mesmo local, ou em locais aproximados.

2- Ao conselho geral compete, sob proposta da direção, definir a dimensão mínima e máxima de um NSB, bem como os agrupamentos a realizar para constituir os núcleos.

3- Os núcleos sindicais de base são órgãos deliberativos, competindo-lhes:

a) Eleger e destituir os delegados sindicais por escrutínio direto e secreto;

b) Discutir e votar as propostas que lhes sejam submetidas pela direção do sindicato;

c) Elaborar propostas e contrapropostas no âmbito do plano de ação do sindicato.

#### SECÇÃO II

##### Dos delegados sindicais

Artigo 45.º

###### Regulamento

1- Os delegados sindicais são elementos de ligação permanente entre a direção e as escolas/locais de trabalho.

2- Os delegados sindicais regem-se por regulamento próprio elaborado e aprovado pela direção.

3- Os delegados sindicais cessam o seu mandato com o da direção, mantendo-se em exercício de funções até serem substituídos.

#### SECÇÃO III

##### Da assembleia dos delegados sindicais

Artigo 46.º

###### Funcionamento

1- A assembleia de delegados sindicais é um órgão deliberativo, no âmbito geográfico de cada área sindical, revestindo as suas deliberações a forma de recomendações à direção, sempre que os respectivos delegados em tal mostrem interesse.

2- As assembleias de delegados sindicais funcionam de acordo com o regulamento próprio elaborado e aprovado pela direção.

#### SECÇÃO IV

##### Das regras eleitorais gerais

Artigo 47.º

###### Assembleia eleitoral

§. A assembleia eleitoral é constituída por todos os membros da assembleia geral nos termos do artigo 25.º

Artigo 48.º

###### Elegibilidade

§. Só podem ser eleitos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais.

Artigo 49.º

###### Capacidade eleitoral

Não podem ser eleitos para qualquer função ou cargo de representação sindical os sócios que:

a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;

b) Estejam abrangidos pelo disposto no parágrafo único do artigo 8.º destes estatutos.

Artigo 50.º

###### Eleição e listas

1- Realizar-se-ão, em simultâneo, as eleições para a mesa da assembleia geral e do conselho geral, para os corpos gerentes do sindicato e para os representantes do mesmo nos órgãos sociais da federação de que for associado.

2- A direção, a mesa da assembleia geral e do conselho geral são eleitas em lista conjunta e será eleita a lista que obtiver o maior número de votos.

3- Cada lista candidata apresentará um programa de candidatura e um plano de ação para o quadriénio onde explicita as opções sindicais que pretende levar à prática e as grandes linhas de política reivindicativa.

4- Será eleita a lista que obtiver maior número de votos, sem prejuízo do disposto nos artigos 31.º e 32.º, quanto ao conselho geral.

5- Os membros do conselho geral do sindicato, bem como os seus representantes na federação de que for associado são eleitos em listas separadas e o resultado é obtido por recurso ao método de Hondt.

6- Remete-se para o disposto na secção destes estatutos referentes a cada órgão do sindicato quanto à especificidade de cada um deles.

7- É garantida a igualdade de oportunidades e tratamento a cada lista concorrente aos órgãos sociais.

## SECÇÃO V

### Do processo eleitoral

#### Artigo 51.º

Compete à mesa da assembleia geral a organização do processo eleitoral e, nomeadamente:

- a) Receber e decidir da aceitação das candidaturas;
- b) Apreciar reclamações.

#### Artigo 52.º

#### Regulamento eleitoral

O processo eleitoral rege-se-á por regulamento próprio a ser aprovado pelo conselho geral, sob proposta da direcção do sindicato.

## CAPÍTULO VIII

### SECÇÃO I

#### Do regime financeiro

#### Artigo 53.º

§. Compete à direcção, através dos serviços centrais do sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à elaboração do orçamento do sindicato a submeter à aprovação do conselho geral.

#### Artigo 54.º

#### Receitas

- 1- Constituem receitas do sindicato:
  - a) As quotas dos sócios;
  - b) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
  - c) Receitas provenientes de serviços prestados;
  - d) Outras receitas que não ponham em causa a independência sindical prevista no Código do Trabalho.
- 2- As despesas do sindicato serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas atividades, estritamente efectuadas no respeito pelos seus princípios e fins.

### SECÇÃO II

#### Dos fundos e saldos do exercício

#### Artigo 55.º

- 1- O sindicato terá um fundo sindical, destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.
- 2- As despesas que o sindicato tenha de efectuar e que pos-

sam ser imputáveis ao fundo previsto no número anterior, apenas por este podem ser suportadas, devendo as contas de exercício discriminar as utilizações relativas a cada um deles.

3- Podem ser criados outros fundos, sob proposta da comissão diretiva por deliberação favorável do conselho geral.

#### Artigo 56.º

#### Contas do exercício

1- As contas do exercício elaboradas pela direcção a apresentar ao conselho geral com o parecer da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, ao respeito pelos princípios e fins do sindicato.

2- Do saldo do exercício serão retirados, pelo menos, 10 % para o fundo sindical.

3- Quando o conselho geral não aprove as contas, deverá, obrigatoriamente, requerer peritagem às contas do sindicato.

## CAPÍTULO IX

### Da fusão e da extinção do sindicato

#### Artigo 57.º

#### Procedimentos e destino dos bens

1- A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a extinção do Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2- A proposta de extinção definirá objetivamente os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato serem distribuídos pelos sócios.

3- A assembleia geral só delibera se a maioria dos associados tiver participado na votação.

4- No caso de extinção, os bens do STAAE ZC devem ser atribuídos a entidades sem fins lucrativos.

## CAPÍTULO X

### De revisão do estatuto

#### Artigo 58.º

#### Alteração estatutária

1- A alteração total ou parcial do estatuto do sindicato é da competência da assembleia geral mediante proposta do conselho geral.

2- No caso excepcional previsto na alínea *t*) do número 1 do artigo 33.º, em que o conselho geral pode deliberar alterações ao estatuto, esta depende da proposta da direcção e carece de voto favorável de três quartos dos membros presentes do conselho geral.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 59.º

##### Casos omissos

1- Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

2- Sobre as dúvidas na interpretação dos presentes estatutos, pronuncia-se conselho geral.

## ANEXO I

### (A que se refere o número 4 do artigo 5.º)

#### Regulamento de tendências

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1- Aos associados do STAAE ZC, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

#### Artigo 2.º

##### Conteúdo

§. As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica e subordinadas aos estatutos do STAAE ZC.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

§. Cada tendência é uma formação integrante do STAAE ZC, de acordo com o princípio da representatividade, sendo por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários desta associação sindical.

#### Artigo 4.º

##### Constituição

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, assinada pelos associados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- (Eliminado).

#### Artigo 5.º

##### Reconhecimento

1- Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger, com o seu apoio, pelo menos, 5 % dos associados do STAAE ZC.

2- Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para efeitos eleitorais, em tendências.

#### Artigo 6.º

##### Representatividade

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o voto de cada associado é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os titulares dos órgãos estatutários do STAAE ZC não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

#### Artigo 7.º

##### Associação

§. Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, na assembleia geral ou fora dela.

#### Artigo 8.º

##### Deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical, devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do STAAE ZC;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

3- As tendências têm direito, nomeadamente, a:

a) Ser ouvidas pela direção, nas questões mais importantes para o STAAE ZC, a solicitação de cada grupo de tendência.

b) A exprimir as suas posições nos órgãos do STAAE ZC, através dos membros desses órgãos;

c) A organizar listas para as eleições aos órgãos do STAAE ZC, nos casos em que está prevista a eleição por lista, no respeito pelas regras de eleição e organização contidas nestes estatutos.

Registado em 18 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 172 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

**Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro - STAAE ZC - Eleição**

Vogal/Suplente	Nome	Escola
Presidente	João Manuel de Carvalho Gois Ramalho	ISCAC/ISBB
Vice-presidente	Ana Cristina Damasceno de Albuquerque Ribeiro Santos	Escola Secundária C/ 3.º Ciclo D. Dinis
Vice-presidente	Carlos Fernando Varandas Nunes	Agrupamento de Escolas da Sé
Efetivo	Amadeu Ribeiro Marques Pissarra	Agrupamento de Escolas de Celorico da Beira
Efetivo	Ana Elisa Teixeira Dias Pires	Instituto Politécnico da Guarda
Efetivo	Ana Isabel Correia de Figueiredo	Agrupamento de Escolas de Eugénio de Castro
Efetivo	Anabela de Figueiredo Nunes Pereira	Escola Secundária Viriato, Abraveses, Viseu
Efetivo	André da Silva Martins	Agrupamento Vertical de Escolas Oliveira Junior
Efetivo	António José Mendes Marques	A. de E. de Mundão
Efetivo	António Manuel Sequeira Garrido	Agrupamento de Escolas Nuno Álvares
Efetivo	Avelina Mariana Santos Costa Alegre	Agrupamento de Escolas Viseu Norte
Efetivo	Avelino Silva Pais	Agrupamento de Escolas Viseu Sul
Efetivo	Berta Maria Vicente Pereira Santos	Agrupamento de Escolas Coimbra Sul
Efetivo	Carla Manuela Cruz Ferreira	Agrupamento de Escolas de Oliveirinha
Efetivo	Carla Maria Maia Pereira Amaral Rodrigues	Escola Secundária Alves Martins
Efetivo	Carla Sofia Nunes Reis	Agrupamento de Escolas Coimbra Oeste
Efetivo	Cecilia Madalena dos Santos Rosário Ferreira	Agrupamento Grão Vasco
Efetivo	Cecília Maria Barata Gouveia Silva Fabião	Escola Secundária Campos de Melo, Covilhã
Efetivo	Célia Maria Calcinha Mendes	Agrupamento de Escolas João Roiz, Castelo Branco
Efetivo	Célia Maria Gomes da Silva Angelo	Agrupamento de Escolas da Pedrulha
Efetivo	Cidália Maria Gaspar Ferreira Mendes	Escola Secundária José Falcão
Efetivo	Cláudia Margarida Cardoso Romano	Escola Básica dos 2.º e 3.º Ciclos de São Silvestre
Efetivo	Cláudia Margarida F. Oliveira Dinis	Santa Casa da Misericórdia de Coimbra
Efetivo	Cláudia Sofia Marques Bom de Lima Gouveia	Escola Artística do Conservatório de Música de Coimbra

Efetivo	Clotilde Maria Paulino Passos	Agrupamento Grão Vasco
Efetivo	Cremilda Patricia Dias Ferreira Alves	Agrupamento de Escolas de Eugénio de Castro
Efetivo	Emilia de Sousa Gomes	Escola Artística do Conservatório de Música de Coimbra
Efetivo	Fausto Ramos Neves	Agrupamento de Escolas da Área Urbana da Guarda
Efetivo	Fernando António de Pina Ameida Monteiro	Escola Secundária Penalva do Castelo
Efetivo	Francisco José Paulos da Silva Leite	Instituto Politécnico da Guarda
Efetivo	Graça Maria da Silva Vaz Campos	Agrupamento Grão Vasco
Efetivo	Graça Maria de Oliveira Ferreira	Agrupamento de Escolas de Montemor
Efetivo	Graça Maria Rodrigues Lourenço Teles Fonseca	Agrupamento de Escolas Coimbra Oeste
Efetivo	Helder Gonçalo Afonso Alexandre	Agrupamento de Escolas de S. Miguel
Efetivo	Helena Maria Coimbra Morais	Escola Secundária Alves Martins
Efetivo	Helena Maria Franco da Conceição Sainhas Andrade	Agrupamento de Escolas «A Lã e a Neve», Covilhã
Efetivo	Helena Maria Nunes Torres Guerra	Agrupamento de Escolas de Gouveia
Efetivo	Hilário Paulo Pires Godinho	Agrupamento de Escolas de Eugénio de Castro
Efetivo	Isabel da Conceição Aleixo Agostinho	Agrupamento de Escolas Nuno Álvares
Efetivo	Isabel Maria da Silva Ferreira	Escola Secundária Infanta Dona Maria
Efetivo	Isabel Maria dos Santos Araujo	Escola Artística do Conservatório de Música de Coimbra
Efetivo	Isabel Maria Nunes da Costa Fernandes	Agrupamento de Escolas de Eugénio de Castro
Efetivo	Isilda Lontro Abreu Andrade	Escola Secundária Infanta Dona Maria
Efetivo	João Alfredo Gonçalves Varela	Agrupamento de Aguiar da Beira
Efetivo	José Manuel de Oliveira Alfaiate	Agrupamento de Escolas Coimbra Oeste
Efetivo	Jose Manuel Gonçalves Orfão	Agrupamento de Escolas Afonso Albuquerque
Efetivo	Júlia Goreti Silva Oliveira	A. E. de Oliveira de Frades
Efetivo	Júlia Maria Rodrigues Néry Monteiro	Agrupamento de Escolas Viseu Norte
Efetivo	Leotina Maria de Lurdes Isabel Diogo	Agrupamento de Escolas Verde Horizonte - Mação
Efetivo	Libania Maria Jorge da Conceição	Escola Superior de Educação de Coimbra
Efetivo	Lina Maria Canada Abreu Nunes	Instituto Politécnico da Guarda
Efetivo	Luís Filipe Rodrigues dos Reis	CM Celorico
Efetivo	Manuel Alfredo Henriques Vicente	Agrupamento de Escolas de Porto de Mós

Efetivo	Maria Aldina Marques Cardoso Duarte	Agrupamento de Escolas Viseu Norte
Efetivo	Maria da Conceição dos Santos Fernandes Monteiro	Escola Secundária de Tábua
Efetivo	Maria da Conceição Lucas Isidoro Damas	Agrupamento de Escolas de Eugénio de Castro
Efetivo	Maria da Luz Pereira dos Santos	Agrupamento Grão Vasco
Efetivo	Maria da Nazaré Antunes Louro	Escola Secundária de Avelar Brotero
Efetivo	Maria de Fátima Carreira Rodrigues	Agrupamento de Escolas de Eugénio de Castro
Efetivo	Maria de Lurdes da Conceição Pires Onofre	Agrupamento de Escolas Coimbra Sul
Efetivo	Maria Emília Messias Nunes	Agrupamento de Escolas Coimbra Sul
Efetivo	Maria Fernanda Simões Loureiro	Escola Básica Martim de Freitas, Coimbra
Efetivo	Maria Filomena Rainho Cavaleiro	Agrupamento de Escolas de Montemor
Efetivo	Maria Helena de Almeida Rodrigues	Agrupamento de Escolas Viseu Norte
Efetivo	Maria Ricardina Silva Santos Fernandes	Agrupamento de Escola de S.Martinho do Porto
Efetivo	Maria Teresa Marques Martins	Agrupamento de Escolas Verde Horizonte - Mação
Efetivo	Marta Sofia Rodrigues Dias de Almeida	Santa Casa da Misericórdia de Coimbra
Efetivo	Nazaré dos Santos Dias Vieira	Escola Secundária José Falcão
Efetivo	Olga Maria Pereira Bernardes Lucas	Agrupamento de Escolas Coimbra Sul
Efetivo	Paula Cristina da Silva Madeira Tavares	Escola Secundária de Tábua
Efetivo	Sandra Elisabete Simões Alexandre Pereira	Agrupamento de Escolas Coimbra Sul
Efetivo	Sandra Margarida de Almeida Carvalho	Escola Secundária Infanta Dona Maria
Efetivo	Sónia Maria Andrade Ferreira Monteiro	Escola Secundária Penalva do Castelo
Efetivo	Susana Paula Santos Oliveira Moreto	Agrupamento de Escolas de Oliveirinha
Efetivo	Teresa Amélia de Almeida Pina	Escola Secundária Frei Rosa Viterbo, Sátão
Efetivo	Zélia Maria Anselmo Torres Neves	Camara Municipal de Castelo Branco
Suplente	Maria José Figueiredo Loureiro	Agrupamento de Escolas Viseu Sul
Suplente	Alexandrina Assunção Carvalheira Teixeira	Agrupamento de Escolas Viseu Norte
Suplente	Alice Martins Monteiro dos Santos	Conservatório Música SCM Guarda
Suplente	Ana Bela Lopes Beleza	ISP de Viseu
Suplente	Ana Maria Pereira Cartaxo Lopes	Agrupamento de Escolas Viseu Norte
Suplente	Ana Paula Santos Rabaça Barata	Arquivo distrital

Suplente	André da Silva Martins	Agrupamento Vertical de Escolas Oliveira Junior
Suplente	Arlindo Manuel Silva Pinheiro	Agrupamento Grão Vasco
Suplente	Cidalina Santos Perreira Carvalhinha	Agrupamento de Escolas Viseu Norte
Suplente	Eduardo Miguel Coelho Rebelo	Agrupamento de Escolas da Sé
Suplente	Elsa Paulo Marcelino	Agrupamento de Escolas de Oliveirinha
Suplente	Emília dos Anjos Sérgio Oliveira Borges	Agrupamento Grão Vasco
Suplente	Eunice Augusta Ferreira Fonseca	Escola Secundária Emídio Navarro
Suplente	Isabel Nazaré Vasconcelos Jesus	Escola Secundária Alves Martins
Suplente	José Manuel Mesquita Nunes	Agrupamento de Escolas Afonso Albuquerque
Suplente	José Perreira da Costa	Agrupamento Grão Vasco
Suplente	Lídia Maria Nabais Serrano	Agrupamento de Escolas José Sanches e São Vicente da Beira
Suplente	Lucinda Lima da Silva	Agrupamento Grão Vasco
Suplente	Lurdes Burgos Marque Novalio Oliveira	Agrupamento de Escolas Viseu Norte
Suplente	Maria Alcina Lopes Santos Silva	Agrupamento de Escolas de Aguiar da Beira
Suplente	Maria Cecília do Nascimento Nobre	Agrupamento de Escolas Gardunha e Xisto
Suplente	Maria de Fátima Rodrigues Ferreira Figueiredo	Agrupamento Grão Vasco
Suplente	Maria de Lurdes Mendes Duarte Santos	Agrupamento de Escolas Nuno Álvares
Suplente	Maria de Lurdes Nunes Rodrigues	Agrupamento de Escolas da Sé
Suplente	Maria de Lurdes Pires de Sousa Costa	Agrupamento de Escolas Viseu Norte
Suplente	Maria dos Prazeres Caetano Meneses	Agrupamento de Escolas de Eugénio de Castro
Suplente	Maria Fernanda Ferreira Lopes	Agrupamento de Escolas Viseu Norte
Suplente	Maria Fernanda Monteiro Lopes Sampaio	Agrupamento Grão Vasco
Suplente	Maria Fernanda Ribeiro Figueiredo Nunes	Agrupamento de Escolas de Aguiar da Beira
Suplente	Maria Irene Jesus Pereira Carvalho	Agrupamento de Escolas Coimbra Sul
Suplente	Maria Isabel Duarte Nabaes	Agrupamento de Escolas de Oliveirinha
Suplente	Maria João Ferreira Pires Lopes	Agrupamento Grão Vasco
Suplente	Maria Lucinda de Freitas Nunes Bernardes	Agrupamento de Escolas de Taveiro
Suplente	Maria Natália Cardoso Nunes Neves Rodrigues	Agrupamento de Escolas de Alvaiázere
Suplente	Maria Odete Barata Antunes	Agrupamento de Escolas de Oliveirinha

Suplente	Maria Teresa Caldeira Trindade Torrão	Agrupamento de Escolas de Oliveirinha
Suplente	Orlando Miguel Machado Saraiva	Agrupamento de Escolas Gardunha e Xisto
Suplente	Otília Maria Macedo	Agrupamento de Escolas Marquês de Marialva, Cantanhede
Suplente	Paulo Jorge Loureiro Dias	Escola de Lajeosa do Dão - Tondela
Suplente	Pedro José Pereira de Campos	Agrupamento Grão Vasco
Suplente	Pedro Miguel Amaral dos Reis	Escola Regional
Suplente	Rosa Maria Figueiredo Ferreira	Agrupamento Grão Vasco
Suplente	Sandra Marisa Silva Ferreira Campos	Agrupamento Grão Vasco
Suplente	Serafim da Silva Coelho	Agrupamento Grão Vasco
Suplente	Sérgio de Almeida Ferreira	Seg. Social Viseu
Suplente	Teresa Alexandra Almeida Marques de Jesus	Agrupamento de Escolas Viseu Norte
Suplente	Verónica Figueiredo da Carvalhinha	Agrupamento Grão Vasco

### Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de dezembro de 2015, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Nome	N.º de BI/CC
Abel António Varela Rebeca	10614583
Alfredo Manuel Botelho Gomes	8110766
Américo Augusto Pacheco Reis	05665987
Ana Gabriela Simões Francisco	10153938
Ana Luísa Parreira Silva Duarte	09815127
Ângela Manuela Sousa Moreira	3587107
Carlos Dias Barata	4421731
Celso Filipe Boto Silva	9897794
Daniela Martins Brás Santos	12180160
Edgar Santos	07543908
Elisabete Maria Gomes Barreira	11452040
Elisabete Oliveira Ferreira Amoedo	10763097
Fernanda Maria Santos Lopes	07812802
Fernando Manuel Pereira Pais	8079512
Francisco Hermínio Meneses Branco	07069784
Gumersindo Gomez Gil	07969001-F
Helena Isabel Domingos Jorge	09631895

Honorato Gil Robalo	08427635
Isabel Maria Lopes Barbosa	11982525
Isadora Vasques Rosa Pereira R. T. Lopes	10760692
Joana Nunes Teixeira	12796164
João Fernando Duarte Lopes Damásio	7834873
Joaquina Roque Duarte	07542163
Jorge Manuel Silva Rebelo	2358831
José Carlos Correia Martins	6977296
José Domingos Nunes Afonso	11263069
José Manuel Santos Araújo	2047160
Lara Manuela Guedes Pinho	12573452
Maria Conceição Rodrigues Santos Sousa	4405446
Maria Antónia Alves Rodrigues	030017266
Maria Celeste Catarina Mestre	076987434
Maria Fátima Teixeira Gomes Monteiro	03703710
Maria Guadalupe Miranda Simões	7113237
Maria Jesus Estefânia Fernandes	9962800
Maria José Birrento Simões	9955050
Maria Lurdes Alves Moreira	08250223
Maria Teresa Almeida Faria	6923515

Nelson Miguel Sampaio Pinto	12101530
Nuno Filipe Costa Gomes Agostinho	12113151
Nuno Miguel Dias Manjua	11226623
Paula Maria Magueijo Lisboa	04475742
Paulo Jorge Reis Anacleto	6992479
Pedro Melo Loureiro	05086393
Pedro Miguel Teixeira Frias	11025463
Pedro Miranda Lourenço Pimenta	043195
Pedro Nuno Oliveira Gonçalves	12038252
Rui Manuel Castro Marroni	04316181
Sérgio Miguel Matias Silva	11546511
Vera Cristina Santos Cardoso	11567923
Zoraima Arminda Clemente Cruz Prado	11037975

Suplentes:

Aida Maria Gonçalves Teixeira	9562428
Anabela Neto Curto	12369047
António Francisco Henriques Sousa Marvão	8366045
António Luis Costa Silva	06468136
Berta Lopes Loureiro	12337447
Cipriano José Silva Almeida	06509520
Cristiano Jesus Teixeira	9828182
Fernando Mendes Dias Ferreira	10366288
Graça Conceição Ribeiro Rodrigues	10377152
Isabel Maria Brito	10599893
Lúcio Rocha Alves	9987164
Maria Fátima Vila Verde Santos Rocha	7543558
Maria Helena Dias Alves	05578070
Paulo Miguel Fonseca Santos	10556901
Paulo Renato Pereira Gomes	11449413
Pedro Alexandre Cruz Oliveira Azevedo	10072333
Ricardo Manuel Vale Martins	13104204
Sara Emanuel Silva Brandão Ribeiro	10984201
Susana Cristina Domingos Gaspar Sá	10305839
Vilma Maria Pereira Freitas	13052920

**Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social - STSSSS - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 3 de dezembro de 2015, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

1- Cristina Maria Sousa Costa, portadora do bilhete de identidade n.º 8654719.

2- Joaquim Moreira de Lima, portador do bilhete de identidade n.º 1988213.

3- Maria Alexandrina Narciso Silva Carneiro, portadora do cartão de cidadão n.º 06527309.

4- Manuel Pinto Alves, portador do bilhete de identidade n.º 8120874.

5- Adão Joaquim Soares Mota, portador do cartão de cidadão n.º 03998656.

6- Joaquim Manuel Monteiro do Espírito Santo, portador do bilhete de identidade n.º 3673729.

7- António José Gomes Silva, portador bilhete de identidade n.º 3060381.

8- António Ribeiro Teixeira, portador do bilhete de identidade n.º 3207451.

9- Fernanda Maria Matos de Almeida, portadora do cartão de cidadão n.º 03586928.

10- Laura Suzana Teixeira Vieira, portadora do cartão de cidadão n.º 11124298.

11- Maria de Lurdes de Sousa Domingues, portadora do cartão de cidadão n.º 3883905.

12- Marta Sofia Oliveira da Silva, portadora do cartão de cidadão n.º 13258448.

13- Avelina Odete Gonçalves Nunes, portadora do cartão de cidadão n.º 12359206.

14- Maria Margarida Almeida Brandão Teixeira, portadora do cartão de cidadão n.º 6102492.

15- Maria de Araújo Jesus, portadora do cartão de cidadão n.º 3883905.

Suplentes:

1- Ana Lúcia Duarte Massas, portadora do bilhete de identidade n.º 6975089.

2- Imelda Filomena Conceição Pacheco, portadora do cartão de cidadão n.º 5874616.

3- Maria Irene Silva L. P. Rodrigues, portadora do bilhete de identidade n.º 7851741.

4- Paula Maria Santos Barbosa Cardoso, portadora do bilhete de identidade n.º 9931125.

5- Hercília Trocado da Costa, portadora do cartão de cidadão n.º 7204924.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Comercial e Industrial de Vila do Conde - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de março de 2015, para mandato de quatro anos.

Presidente da direção - Tipografia do Ave, SA, representada por Joaquim da Costa Brites.

Tesoureiro - Eduardo José dos Santos Ferreira.

Secretário - Metalúrgica Morais & Filhos, SA, representada por António José Nogueira Gonçalves da Costa.

Vogal 1 - Churrasqueira do Ave, L.<sup>da</sup>, representada por Francisco Manuel Pereira Vassalo.

Vogal 2 - Frisicarnes - Produtos de Carnes Seleccionadas, ACE, representada por Eng.º Joaquim José Oliveira da Costa.

#### **Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - FNOP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de junho de 2015, para mandato de três anos.

Presidente - FRUTOESTE, CRL - Domingos Joaquim Filipe dos Santos.

Vice-presidente - CACIAL, CRL - Horácio Filipe Guilherme Ferreira.

Vice-presidente - GRANFER, CRL - Filipe Pedro Timóteo Ferreira.

Vice-presidente - HORTOMELÃO, SA - Carlos Manuel Nogueira Ferreira.

Vice-presidente - TORRIBA, SA - Gonçalo Falcão Martins Pena Escudeiro.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Instituto Nacional de Estatística, IP (INE, IP) - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Serviços, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho do Instituto Nacional de Estatística, IP (INE, IP), recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 4 de janeiro de 2016.

«O SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, vem, nos termos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunicar a V. Ex.<sup>as</sup> que vai promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho no Instituto Nacional de Estatística, IP (INE, IP), com sede na Avenida de António José de Almeida, 1000-043 Lisboa.

A eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho ocorrerá no dia 20 de abril de 2016».

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Gráfica Calipolense, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Gráfica Calipolense, SA, realizada em 22 de dezembro de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2015.

Efetivos:

	BI/CC	Validade
Jacinto José Pernas Carvalho	09592828	16/5/2018
José Carlos Godinho Ventura	08045474	13/5/2020

Suplentes:

João Paulo Marchana Simões	12193609	10/2/2019
Emanuel Barreto Grenho	11607630	22/1/2018

Registado em 18 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 2, a fl. 107 do livro n.º 1.