



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

- Comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos 2945

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (alojamento) - Revisão global 2946

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras 2976

- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (restauração) - Alteração salarial e outras 2977

- Acordo de empresa entre a CMPEA - Empresa de Águas do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 2981

- Acordo de empresa entre a Oitante, SA e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE 2999

- Acordo de empresa entre a Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado 3024

- Acordo de empresa entre a Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado	3052
- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento) - Retificação	3081

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Alteração	3083
- Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Cancelamento	3083

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE - Eleição	3083
--	------

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Gaia que passa a denominar-se Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Vila Nova de Gaia - Alteração	3084
- ACCCRO - Associação Comercial dos Concelhos das Caldas da Rainha e Óbidos que passa a denominar-se ACCCRO - Associação Empresarial das Caldas da Rainha e Oeste - Alteração	3090
- AESintra - Associação Empresarial do Concelho de Sintra - Alteração	3094

II – Direção:

- APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros - Eleição	3095
---	------

- Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes - Eleição 3095

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Bankinter, SA - Sucursal em Portugal - Alteração 3095

II – Eleições:

- Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Eleição 3096

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Haworth Portugal - Mobiliário de Escritório, SA - Convocatória 3096

- GONVARRI - Produtos Siderúrgicos, SA - Convocatória 3097

- Nutricafês - Café e Restauração, SA - Convocatória 3097

- Bosch Security Systems - Sistemas de Segurança, SA - Convocatória 3097

II – Eleição de representantes:

- Irmãos Monteiro, SA - Eleição 3098

- Gestamp Aveiro - Indústria de Acessórios de Automóveis, SA - Eleição 3098

- Centralrest, L.^{da} - Eleição 3098

- SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Eleição 3098

- Udifar II - Distribuição Farmacêutica, SA - Eleição 3099

- SOCICARRIL - Sociedade de Construções Ferroviárias, L.^{da} - Eleição 3099

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica são reguladas pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de julho, que aprovou o regulamento de condições mínimas, publicada no *Diário da República*, 1.ª série - B, n.º 143, de 26 de julho de 2006, alterada pelas Portarias n.ºs 1636/2007, 1548/2008, 191/2010, 1068/2010, 210/2012 e 382/2015 publicadas, respetivamente, no *Diário da República*, 1.ª série, n.ºs 251, de 31 de dezembro de 2007, 252, de 31 de dezembro de 2008, 68, de 8 de abril de 2010, 203, de 19 de outubro de 2010, 134, de 12 de julho de 2012 e 209, de 29 de outubro de 2015.

Tendo sido requerida a atualização do referido instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e verificando-se os pressupostos para a emissão de portaria de condições de trabalho previstos no artigo 517.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente as circunstâncias sociais e económicas que a justificam e a inexistência de associações de empregadores, determino no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016 e ao abrigo do número 2 do artigo 518.º do Código do Trabalho, o seguinte:

1- É constituída uma comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios para a emissão de portaria de condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

2- A comissão técnica tem a seguinte composição:

- Dois representantes do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, designados pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, um dos quais coordenará a comissão;
- Um representante do Ministério da Administração Interna;
- Um representante do Ministério da Justiça;
- Um representante do Ministério da Economia;
- Um representante do Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural;
- Um representante do Ministério do Mar;
- Um representante do Ministério do Ambiente;
- Um representante do Ministério da Saúde;
- Um representante do Ministério da Cultura;
- Um assessor nomeado pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;
- Um assessor nomeado pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE;
- Um assessor nomeado pela Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP);
- Um assessor nomeado pela Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP);

– Um assessor nomeado pela CIP - Confederação Empresarial de Portugal.

3- A comissão técnica pode ouvir, oficiosamente ou quando solicitada, outras associações representativas de trabalhadores ou empregadores interessadas.

28 de julho de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (alojamento) - Revisão global

Revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2011.

CAPÍTULO I

Âmbito, classificação, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- O número de empresas abrangidas por este CCT é cerca de 16 300 e o número de trabalhadores é cerca de 69 700.

Cláusula 2.^a

Área

A área da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

Cláusula 3.^a

Classificação dos estabelecimentos

1- Para todos os efeitos desta convenção as empresas ou estabelecimentos são classificados nos grupos seguintes:

Grupo A:

Hotéis e hotéis rurais de 5 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;

Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;
Apartamentos turísticos de 5 estrelas.

Grupo B:

Hotéis e hotéis rurais de 4 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;
Pousadas;

Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;
Embarcações turísticas.

Grupo C:

Hotéis e hotéis rurais de 3, 2 e 1 estrelas;
Hotéis-apartamentos turísticos de 3, 2 e 1 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 3 estrelas;
Apartamentos turísticos de 3 estrelas;

Estabelecimentos de turismo no espaço rural e turismo de habitação;

Alojamento local.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em complexos ou conjuntos turísticos explorados pela mesma empresa terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior, sem prejuízo dos vencimentos mais elevados que já auferiram.

3- Quando haja lugar a desqualificação turística os trabalhadores mantêm o direito à retribuição pela anterior classificação do estabelecimento.

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão da CCT

1- A presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de três anos, mantendo-se em vigor até as partes a substituírem por outra ou outras.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos a 1 de junho de 2017; porém nos anos subsequentes terão efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia desta CCT na parte do clausulado geral será feita até decorridos 32 meses contados da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- A denúncia das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária será feita decorridos 10 meses sobre a data referida no número 2 desta cláusula.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção, e com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a receção das propostas de revisão.

7- As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- As negociações durarão 30 dias, com possibilidade de prorrogação por 15 dias, mediante acordo das partes.

10- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

12- Sempre que se proceda a três revisões ou alterações em mais de 10 cláusulas numa só vez, a revisão do texto será integralmente republicada.

CAPÍTULO II

Admissão, aprendizagem, estágio, carteira profissional e contrato de trabalho

Cláusula 5.^a

Condições de admissão - Princípio geral

Para além dos casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção, são condições gerais mínimas de admissão:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Exibição do certificado de habilitações correspondentes ao último ano de escolaridade obrigatória, salvo para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão;
- c) Robustez física suficiente para o exercício da atividade comprovada por exame médico.

Cláusula 6.^a

Período de experiência

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução efetiva do contrato e, salvo no caso específico dos contratos a termo, terá a seguinte duração:

- a) 75 dias de execução do contrato;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou

que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

3- Para efeitos do período referido na alínea a), as faltas justificadas até cinco dias, contam como tempo de trabalho efetivo.

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

5- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias e tendo durado mais de 120 dias, um aviso prévio de 15 dias.

Cláusula 7.^a

Aprendizagem

1- Considera-se «aprendizagem» o trabalho regular e efetivo prestado pelo trabalhador, sempre que acompanhado por profissional competente, ou pela entidade empregadora, que preste serviço na secção respetiva.

2- O período de aprendizagem é de um ano.

3- Para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as frações de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratarem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

4- O impedimento prolongado do trabalhador suspende a contagem do tempo de aprendizagem.

Cláusula 8.^a

Estágio e acesso na carreira

1- O estágio segue-se à aprendizagem.

2- O período de estágio é de uma ano, salvo nas categorias de andares, lavandaria e limpeza que é de seis meses.

3- Para o cômputo do período de estágio serão adicionadas as frações de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratarem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

4- Findo o estágio, o trabalhador ingressará no 1.º grau da categoria respetiva,

5- Não é havido como contrato de trabalho o estágio expressamente solicitado por um estabelecimento de ensino, ou aluno do mesmo, como componente prática da formação, durante ou no final do respetivo curso e desde que aquele não ultrapasse um ano seguido, nos termos da lei.

6- Os trabalhadores que não possuam categoria de chefia ou supervisão ingressam na categoria imediatamente superior através de sistema de avaliação de desempenho aprovado pelo empregador através de regulamento interno, ouvindo para o efeito os delegados sindicais, caso existam; porém, não havendo sistema de avaliação de desempenho, o ingresso ocorre por mero decurso do tempo ao fim de três anos de permanência na mesma categoria.

Cláusula 9.^a

Título profissional

1- Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional, não poderá nenhum trabalhador exercer a sua atividade sem estar munido desse título.

2- A comprovação pelo trabalhador de que requereu o título profissional tem de ser feita até 15 dias após o início da prestação de serviço, sob pena de nem o trabalhador poder continuar a prestar trabalho, nem o empregador o poder receber.

3- O disposto no número 1 não se aplicará aos trabalhadores que possuam uma experiência de, pelo menos, cinco anos no sector, e que sejam possuidores das habilitações literárias mínimas.

Cláusula 10.^a

Contrato individual e informação ao trabalhador

1- Quando haja lugar a contrato escrito, dele deve constar, a identificação das partes e todas as condições contratuais, designadamente data de admissão, período de experiência, funções, local de trabalho, categoria profissional, horário, remuneração e sua periodicidade, caracterização sumária do conteúdo das tarefas ou respetiva remissão para a convenção coletiva de trabalho, duração previsível do contrato, férias e período normal de trabalho.

2- O contrato será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes.

CAPÍTULO III

Contratos a termo

Cláusula 11.^a

Admissibilidade do contrato a termo

Sem prejuízo de outros fundamentos previstos na lei para a admissibilidade de recurso à contratação a termo resolutivo, o contrato de trabalho a termo pode também ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, considerando-se necessidades temporárias:

a) Época de maior atividade turística, nos termos previstos na cláusula 12.^a

b) Contratação de trabalhadores para a realização de serviços extra, nos termos previstos na cláusula 88.^a

Cláusula 12.^a

Época de maior atividade turística

Para efeitos da alínea *a)* do número 1 da cláusula anterior, são considerados períodos de maior atividade turística os seguintes:

a) Época sazonal balnear, de 1 de junho a 30 de setembro;

b) Época de festas do Natal e Ano Novo, de 15 de dezembro a 6 de janeiro; da Páscoa, durante 10 dias; demais festividades com relevância local, durante 5 dias;

c) Época de prática de desportos de inverno, nos meses de

janeiro, fevereiro e março;

d) Realização de eventos, por um período não superior a cinco dias.

CAPÍTULO IV

Atividade social da empresa

Cláusula 13.^a

Informação sobre atividade social da empresa

O empregador prestará informação sobre a atividade social da empresa de acordo com a legislação aplicável.

Cláusula 14.^a

Trabalhadores estrangeiros

A contratação de trabalhadores estrangeiros é feita nos termos das disposições da respetiva lei geral.

Cláusula 15.^a

Relatório único

1- As entidades empregadoras devem elaborar e entregar anualmente ao serviço competente do ministério da tutela relatório único ou mapa de todo o pessoal ao seu serviço, de acordo com legislação específica aplicável.

2- O relatório ou mapa referidos no número anterior deve ser enviado às estruturas representativas dos trabalhadores, até 15 de outubro de cada ano, desde que tal seja solicitado ao empregador.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Deveres do empregador

São, especialmente, obrigações do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições desta CCT e as normas que a regem;

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

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

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

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

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

g) Não impedir o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

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

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

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

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

m) Ouvir a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais, na elaboração de regulamento interno de empresa.

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São obrigações do trabalhador:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

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

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

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

j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho;

l) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico e de indumentária, os cuidados necessários à dignidade humana da função que desempenha, sem aviltamento da mesma;

m) Guardar segredo profissional. Caso seja violado o dever atrás enunciado, o empregador poderá exigir do trabalhador de tal facto indemnização reparadora dos danos que tal violação lhe causou;

n) Manter atualizada a informação quanto ao seu domicílio

junto do empregador.

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

Cláusula 18.^a

Garantia dos trabalhadores

1- É proibido ao empregador:

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) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos legalmente previstos;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nesta CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos nesta CCT;

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

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

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

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

2- A atuação do empregador em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta CCT.

Cláusula 19.^a

Proibição de acordos entre entidades empregadoras

São nulas as cláusulas dos contratos de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício da liberdade de trabalho, após a cessação do contrato, salvo os casos previstos na lei.

Cláusula 20.^a

Mobilidade funcional

1- É permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções, considerando-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes

a mais de uma categoria, do mesmo nível ou nível superior, dentro do seu âmbito profissional, com direito a auferir a retribuição do nível superior, respeitante às funções efetivamente desempenhadas.

2- Havendo necessidade, o empregador pode temporariamente encarregar o trabalhador do exercício de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo tal exercício implicar diminuição da retribuição, representar uma desvalorização da posição ou ofender a sua dignidade profissional.

3- O trabalhador pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite.

4- O trabalhador adquire a categoria correspondente às funções que exerça nos termos do número 2, sempre que estas se prologuem por mais de 6 meses, exceto em caso de substituição de trabalhador ausente.

Cláusula 21.^a

Cobrança da quotização sindical

1- O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, de forma gratuita, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte, que dará a respetiva quitação.

2- O pedido do trabalhador para lhe serem descontadas na retribuição as quotas sindicais, terá de ser efetuado por escrito junto do empregador.

CAPÍTULO VI

Poder disciplinar

Cláusula 22.^a

Poder disciplinar

1- O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do presumível infrator, quando especificamente mandatados.

3- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

4- O processo disciplinar é escrito, observando-se na sua tramitação as disposições da lei geral imperativa e as cláusulas desta CCT.

Cláusula 23.^a

Tramitação do processo disciplinar

1- No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando

nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Outras regras processuais

1- Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infração.

2- É obrigatória a audição das testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de 10, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo e nos termos da CCT, não sendo obrigatório a audição de mais de 3 testemunhas por cada facto, cabendo ao trabalhador assegurar a comparência das mesmas.

3- Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nos escritórios da empresa, ou ainda no escritório do instrutor do processo, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

4- O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

5- Quando for ouvido o trabalhador ou as testemunhas podem ser sempre acompanhados por mandatário ou representante sindical.

Cláusula 25.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão;
- 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 disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e o trabalhador e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

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

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

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

6- Não é permitido aplicar à mesma infração penas mistas.

Cláusula 26.^a

Sanções abusivas

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 não devesse obediência, nos termos da alínea d) do número 1 e do número 2 da cláusula 17.^a desta CCT;

c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar, quando o mesmo não lhe pudesse ser exigido nos termos da lei e desta CCT;

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

e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem nos termos da lei ou desta CCT.

Cláusula 27.^a

Indemnizações

1- Sempre que se verifique obrigação de indemnização na sequência do despedimento ilícito, o valor de cálculo será feito na proporção de um mês por cada ano completo ou fração de antiguidade.

2- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos seguintes.

3- Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos mesmos termos previstos no número 1 da presente cláusula.

4- Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

5- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no

caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

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

b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 28.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 29.^a

Execução da sanção

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

Cláusula 30.^a

Caducidade da ação e prescrição da responsabilidade disciplinar

1- O procedimento disciplinar caduca se não for exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3- Para os efeitos desta cláusula, a ação disciplinar considera-se iniciada com o despacho de instrução ou auto de notícia, comunicados por escrito ao trabalhador.

4- Para os efeitos do referido no número anterior, considera-se consumada a comunicação quando remetida sob registo para a última residência, comunicada à empresa pelo trabalhador.

Cláusula 31.^a

Instauração do procedimento

1- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

2- Contudo, o processo disciplinar tem de ser concluído no prazo de 90 dias contados a partir da sua instauração.

CAPÍTULO VII

Duração do trabalho

Cláusula 32.^a

Período diário e semanal de trabalho

Sem prejuízo de horários de duração inferior já pratica-

dos, o período diário e semanal de trabalho é de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

Cláusula 33.^a

Regimes de horário de trabalho

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

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

2- Entende-se por «horário fixo» aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e que se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho.

3- Entende-se por «horário flutuante» aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana mas que se encontrem previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, havendo sempre um período de descanso de onze horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

4- Entende-se por «horário flexível» aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e descanso diários podem ser móveis.

5- Entende-se por «horário rotativo» o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia - manhã, tarde e noite -, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

Cláusula 34.^a

Intervalos no horário de trabalho

1- O período diário de trabalho poderá ser intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a quatro horas.

2- Mediante acordo do trabalhador poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a quatro horas.

3- Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho o intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

4- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a onze horas.

5- Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a seis nem inferior a duas horas.

Cláusula 35.^a

Horários especiais

1- O trabalho de menores só é permitido a partir das 7 e até às 23 horas.

2- O período de trabalho diário do menor pode ser interrompido por um intervalo de duração compreendido entre uma e duas horas, sendo que, no caso de menores com idade igual ou superior a 16 anos, pode o intervalo ser reduzido até trinta minutos.

3- O horário de trabalho do menor com idade igual ou superior a 16 anos deve assegurar um descanso diário mínimo doze horas consecutivas entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos e terá direito a dois dias de descanso semanal consecutivos.

4- O horário dos trabalhadores «extras» será o atribuído ao serviço especial a efetuar.

5- Sempre que viável, e mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado o horário seguido.

6- Quando o período de trabalho termine para além da uma hora da manhã, os respetivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo, por escrito, ao horário intervalado.

7- Ao trabalhador-estudante deverá ser garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção onde trabalha.

Cláusula 36.^a

Alteração do horário

1- O empregador pode alterar o horário de trabalho quando haja solicitação do trabalhador, necessidade imperiosa de serviço fundamentada, ou quando haja necessidade de mudança de horário de funcionamento do estabelecimento ou da secção.

2- A alteração do horário deverá ter em conta:

- a) Exigências de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar do trabalhador;
- c) Facilitar ao trabalhador de frequência de curso escolar bem como formação profissional.

3- Todas as alterações aos horários de trabalho implicam informação e consulta prévia aos trabalhadores afetados e aos delegados sindicais, caso existam, e devem ser programadas e afixadas com pelo menos 8 dias de antecedência.

4- Não se considera alteração a simples substituição ou aumento de pessoal dentro da tipologia de horários que tenha sido elaborada e comunicada nos termos legais.

5- O prazo a que se refere o número 3 é de três dias em caso de empresas até 5 trabalhadores.

6- Os acréscimos de despesas, devidamente comprovadas, que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo do empregador, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

Cláusula 37.^a

Trabalho específico

1- Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode ser instituído um regime de trabalho específico, em que a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

2- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo é comunicada pelo empregador ao trabalhador com uma antecedência mínima de cinco dias, salvo se outra for acordada, ou em caso de força maior.

3- O período normal de trabalho pode ser aumentado até

duas horas diárias e pode atingir cinquenta horas semanais, tendo por limite cento e oitenta horas por ano, não contando para este limite o trabalho suplementar.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, com referência a um período de quatro meses devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

5- A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo trabalhador ao empregador, por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

6- O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior, por motivo de força maior devidamente justificado.

7- Na impossibilidade de utilização da redução do tempo de trabalho no decorrer do período de referência a que respeita, pode sê-lo até 60 dias subsequentes, ou ser retribuída com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição da hora normal.

Cláusula 38.^a

Horário parcial

1- É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 80 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

3- A duração dos períodos de aprendizagem e estágio e a duração das categorias de acesso ou promoção automática, bem como a retribuição dos trabalhadores a tempo parcial, são calculadas com base nos períodos estipulados para os trabalhadores a tempo completo em situação comparável na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Cláusula 39.^a

Trabalho por turnos

Nos estabelecimentos ou secções que funcionem ininterruptamente por períodos superiores a oito horas por dia pode o empregador organizar a prestação de trabalho em regime de turnos e os horários de trabalho poderão ser rotativos.

Cláusula 40.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2- Os trabalhadores isentos receberão um prémio de 20 % sobre a remuneração mensal.

3- Para efeitos de isenção de horário de trabalho aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho, salvo acordo individual do trabalhador.

Cláusula 41.^a

Trabalho suplementar

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de traba-

lho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) o trabalhador com deficiência ou doença crónica;

b) a trabalhadora grávida, o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, bem como a trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

c) menor, exceto se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excecional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

Cláusula 42.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

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

Cláusula 43.^a

Limites do trabalho

1- O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) A duzentas horas de trabalho por ano civil;

b) A duas horas por dia normal de trabalho;

c) A um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

d) A um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

2- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 44.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição da hora normal com os seguintes acréscimos:

– 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil.

2- 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 do empregador.

3- O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

Sendo:

RM = retribuição mensal total;
 n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 45.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, salvo para os trabalhadores administrativos, comercial e manutenção que será das 20 horas de um dia às 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3- Para os trabalhadores administrativos, comercial e manutenção, o acréscimo referido no número anterior será de 25 % relativamente ao trabalho prestado entre as 20 horas e as 0 horas do mesmo dia e de 50 % entre as 0 horas e as 7 horas.

4- Se, além do noturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respetivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

5- Quando o trabalho noturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes coletivos, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

Cláusula 46.^a

Mobilidade geográfica

1- O local de trabalho deverá ser definido pelo empregador no ato de admissão do trabalhador.

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

- Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- Quando haja excesso de mão de obra por grande diminuição dos serviços que a empresa presta;
- Manifesta incompatibilidade nas relações de trabalho entre colegas;
- Comprovada inadaptação do trabalhador a novos métodos da empresa.

3- À empresa fica, nos casos em que a transferência não seja imputável ao trabalhador, a obrigação de custear o acréscimo das despesas de transporte ou outros gastos que diretamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

5- As partes podem acordar na transferência prevista nos números anteriores, sem que os termos do acordo fiquem sujeitos a qualquer prazo de caducidade.

6- A transferência, prevista nesta cláusula, só pode ser feita num raio de 15 km, contados da residência do trabalhador, porém, caso a entidade empregadora não explore estabeleci-

mento no raio de 15 km, aquela pode transferir o trabalhador até um raio de 50 km, contados da residência do trabalhador.

7- A transferência temporária do trabalhador não poderá exceder 6 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e desde que obtenha o acordo do trabalhador.

8- A transferência deve obedecer a um pré-aviso por parte da entidade empregadora, de 10 dias no caso de transferência temporária e de 30 dias no caso de transferência definitiva.

Cláusula 47.^a

Mapas de horário de trabalho

1- Os mapas de horário de trabalho serão comunicados ao ministério da tutela, nos termos da lei.

2- Os mapas de horário de trabalho, organizados de harmonia com as disposições legais, podem abranger o conjunto de pessoal do estabelecimento, ou serem elaborados, separadamente, por secção.

3- Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em todas as secções e em lugar de fácil leitura, um mapa geral de horário de trabalho do estabelecimento ou da respetiva secção.

4- São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho, até ao limite de 20, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicados.

5- As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio.

6- As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias, ou ainda da necessidade originada por afluência imprevista de clientes, não contam para o limite fixado no número 4 desta cláusula.

7- Os registos dos horários de trabalho podem ser individualizados em suporte magnético.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 48.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal consecutivos.

2- Nas empresas que tenham até cinco trabalhadores, inclusive, pode o empregador reduzir, se houver motivo fundamentado, os dias previstos no número 1 desta cláusula para dia e meio de descanso semanal consecutivos.

3- Para os trabalhadores administrativos, comercial e manutenção, os dias de descasos semanal são o sábado e domingo.

4- Para os demais trabalhadores os dias de descanso são os que resultarem do horário de trabalho, sendo que para

estes deve ser garantido os dias de sábado e domingo pelo menos uma vez por mês, desde que tal não inviabilize o serviço da secção.

5- A permuta de descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização do empregador.

6- Sempre que possível, o empregador proporcionará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 49.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1- É permitido o trabalho em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal será remunerado em função do número de horas realizadas; porém, quando o trabalhador realize, pelo menos, quatro horas, o pagamento é feito por todo o período, sem prejuízo de maior remuneração quando o período normal diário seja excedido.

3- Quando o trabalhador tenha direito à remuneração de um dia completo e exato de trabalho, a remuneração desse dia será calculada da seguinte forma:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n} \times 2$$

Sendo:

RM = retribuição mensal total;

n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 50.^a

Feriados

1- O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com um acréscimo de mais 100 % sobre a retribuição normal, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n} \times 2$$

Sendo:

RM = retribuição mensal total;

n = período normal de trabalho semanal.

2- São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1, 8 e 25 de dezembro.

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

4- Além dos atrás enumerados, é ainda de observância obrigatória o feriado municipal da localidade onde se encontra sediado e estabelecido; ou feriado distrital nos casos em que o primeiro não exista e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 51.^a

Funcionamento nos feriados

As empresas devem dispensar os trabalhadores que não sejam indispensáveis nos feriados fazendo uma comunicação com oito dias de antecedência, sendo que no feriado do 1.º de Maio devem ser dispensados até 50 % dos trabalhadores desde que estes o requeiram até 8 dias de antecedência, sempre que possível.

Cláusula 52.^a

Férias - Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

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

3- O direito a férias é irrenunciável e 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.

Cláusula 53.^a

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 civil subsequente.

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

5- 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 terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

6- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de seis meses de efetivo serviço a um período de férias e respetivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 54.^a

Duração do período de férias

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

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

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

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

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

3- 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.

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

Cláusula 55.^a

Escolha da época de férias

1- A época de férias deve ser marcada de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, compete ao empregador marcar 50 % das férias e o trabalhador marcar os demais 50 %.

3- O início das férias não pode coincidir com o dia de descanso semanal do trabalhador nem com dia feriado.

4- Sem prejuízo dos números anteriores, o empregador deve elaborar sempre, até 15 de abril, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará no painel da empresa, onde deverá manter-se afixado durante todo o ano.

5- 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.

6- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

7- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores naturais das ilhas que exercem a sua atividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares de 1.º grau emigrados no estrangeiro;

d) Os trabalhadores imigrantes quando pretendam gozar as férias no seu país de origem.

8- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo do empregador.

Cláusula 56.^a

Alteração do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento do início ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na presunção de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

4- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o gozo de férias seja antecipado para o período imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 57.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição do período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo, sendo incluída no seu cálculo nomeadamente, e desde que devido, a remuneração pecuniária base, o subsídio de alimentação e o prémio de línguas.

2- Na retribuição das férias o trabalhador receberá ainda o suplemento noturno sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado noturno.

Cláusula 58.^a

Subsídio de férias

Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias igual à retribuição das férias, com exceção do valor da alimentação.

Cláusula 59.^a

Violação do direito de férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos 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 60.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo, cumulativamente.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias, e respetivo subsídio.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 61.^a

Noção

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respetivos, e reduzindo o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem frações de dia.

Cláusula 62.^a

Tipo 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 da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino ou formação profissional 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 em legislação especial;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

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.

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

Cláusula 63.^a

Falta por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos, por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados;

b) Dois dias consecutivos, por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

c) Um dia por morte de tio ou tia.

2- Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

3- Mantém a afinidade para o efeitos desta cláusula o trabalhador divorciado ou separado judicialmente.

Cláusula 64.^a

Participação e justificação da falta

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

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

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

4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados.

5- A prova da situação de doença deverá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador à segurança social.

Cláusula 65.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

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

c) As previstas na alínea *d)* do número 2 da cláusula 62.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

3- As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador podem ser retribuídas.

4- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2 da cláusula 62.^a, 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.

5- No caso previsto na alínea *h*) do número 2 da cláusula 64.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 66.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar, para os efeitos do número anterior, abrangerá os dias ou meios dias de descanso, ou feriados, imediatamente anteriores, ou posteriores, ao dia ou dias de falta.

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

4- Excetuam-se do número anterior, as ausências parciais não superiores a 15 minutos que não excedam por mês 60 minutos, as quais não devem ser consideradas.

Cláusula 67.^a

Desconto de faltas

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$(RM/30) = Rd$$

Sendo:

RM = remuneração mensal;

Rd = remuneração diária.

Cláusula 68.^a

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 determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, por renúncia ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador.

Cláusula 69.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

3- O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

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

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

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

d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

5- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho.

SECÇÃO III

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 70.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, salvo as exceções previstas na lei geral e nesta CCT.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3- O contrato caducará, porém, a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a atividade, sob pena de perder o direito ao lugar.

5- Após a apresentação do trabalhador, o empregador há-de permitir-lhe a retomada do serviço, no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do momento do recomeço da sua atividade.

Cláusula 71.^a

Verificação de justa causa

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 72.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabelecimento, ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade empregadora ou por razões de interesse desta, os trabalhadores mantêm o direito à retribuição e ao local de trabalho.

CAPÍTULO IX

Retribuição

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 73.^a

Critério de fixação de remuneração

1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efetivamente exercidas.

2- Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração, correspondente a esta categoria, enquanto a exercer.

3- Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 74.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1- Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua atividade, dentro das horas normais de serviço ou imediatamente a seguir, exceto se for pago através de transferência bancária.

2- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 75.^a

Subsídio de Natal

1- Na época do Natal, até ao dia 15 de dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2- Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 76.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No ato do pagamento, a entidade empregadora entregará

ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade empregadora, nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, noturno, suplementar e em dias de descanso, feriados, férias, subsídio de férias e respetivo número de apólice do seguro de acidentes de trabalho, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efetivamente pago.

Cláusula 77.^a

Partidos

Não é permitido o desconto, na retribuição do trabalhador, do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 78.^a

Remunerações mínimas pecuniárias de base

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas das tabelas constantes do anexo I, devendo a atribuição de categorias profissionais ser efetuada de acordo com as constantes no anexo II.

2- Na remuneração base efetivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias.

Cláusula 79.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1- Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio mensal de 45 € por cada uma das línguas francesa ou alemã, salvo se qualquer desses idiomas for o da sua nacionalidade.

2- A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas reconhecidos oficialmente e mediante entrega de certificado de exame com aproveitamento.

3- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores dos níveis XI a IX.

Cláusula 80.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que movimentem regularmente dinheiro têm direito a um subsídio mensal para falhas de 8 % da remuneração pecuniária de base.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador

substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 81.^a

Direito à alimentação

1- Têm direito a alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia simples, conforme o horário de trabalho, todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

2- Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições a alimentação será fornecida obrigatoriamente em espécie.

3- Nos demais estabelecimentos o fornecimento de alimentação será substituído pelo respetivo equivalente pecuniário no valor de 100 euros mensais.

Cláusula 82.^a

Refeições que constituem a alimentação

1- As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

a) Pequeno-almoço: café com leite, chá com leite ou chocolate, pão com manteiga ou doce;

b) Ceia simples: duas sandes de carne ou queijo e dois decilitros de vinho ou leite ou café com leite ou chá, chocolate ou sumo;

c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, 2,5 decilitros de vinho ou cerveja ou refrigerante ou leite ou chá ou água mineral ou sumo, duas peças de fruta ou doce, café e pães da qualidade que é servida aos clientes.

2- O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais.

3- As horas de refeições são fixadas pelo empregador, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal, nos termos constantes do mapa do horário de trabalho.

4- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser elas fornecidas nos trinta minutos, imediatamente, anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho; porém, se o trabalhador não tomar a refeição, não deve permanecer no local de trabalho.

5- Têm direito a ceia simples os trabalhadores que exerçam atividade efetiva entre as 23 horas e a 1 hora da manhã.

6- A ceia completa é devida aos trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.

7- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

Cláusula 83.^a

Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

1- A entidade empregadora ou os seus representantes di-

retos deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e o valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2- Assim:

a) A quantidade e a qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade empregadora e do chefe de cozinha;

b) A confeção e a apresentação são da responsabilidade do chefe de cozinha, ou do cozinheiro do pessoal.

Cláusula 84.^a

Alimentação especial

1- O trabalhador que necessite de alimentação especial deve comprovar essa alegada necessidade, mantendo-se esse direito enquanto tal necessidade durar.

2- O trabalhador tem a faculdade de optar pelo fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou pelo pagamento do equivalente pecuniário, nos termos do número 1 da cláusula 85.^a

Cláusula 85.^a

Valor pecuniário da alimentação em espécie

1- Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário será o seguinte:

Refeições	Valor (euros)
-----------	---------------

a) Refeições completas/mês	100,00 €.
----------------------------------	-----------

b) Refeições avulsas:	
-----------------------	--

– Pequeno-almoço	2,50 €;
------------------------	---------

– Ceia simples	3,50 €;
----------------------	---------

– Almoço, jantar ou ceia completa	5,00 €.
---	---------

2- O valor atribuído à alimentação, quer seja prestada em espécie, quer em numerário, não é dedutível na remuneração base do trabalhador.

SECÇÃO IV

Alojamento

Cláusula 86.^a

Não dedutibilidade do valor do alojamento

1- Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.

2- Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido na parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 87.^a

Garantia do direito ao alojamento

1- Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a fruição ser retirada ou agravada na vigência da relação laboral.

2- Se for acidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

SECÇÃO V

Serviços extras

Cláusula 88.^a

Definição e normas especiais dos serviços extras

1- É considerado, para efeitos da alínea *b*) da cláusula 11.^a, serviço extra o serviço accidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do estabelecimento que, excedendo as possibilidades de rendimento do trabalho dos profissionais efetivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2- O empregador tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 89.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1- Sem prejuízo de outras causas consagradas na lei, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a*) Caducidade;
- b*) Revogação;
- c*) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d*) Despedimento coletivo;
- e*) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f*) Despedimento por inadaptação;
- g*) Resolução pelo trabalhador;
- h*) Denúncia pelo trabalhador;
- i*) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

2- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 90.^a

Causas de caducidade do contrato de trabalho

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a*) Verificando-se o seu termo;
- b*) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c*) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 91.^a

Exigência da forma escrita

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

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

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obriga-

do a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

4- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato, ou exigíveis em virtude dessa cessação.

5- No prazo de sete dias, o trabalhador pode revogar o acordo de cessação do contrato de trabalho, mediante comunicação escrita à entidade empregadora, salvo se o acordo de cessação foi objeto de reconhecimento notarial presencial ou realizado na presença de um inspetor de trabalho.

6- Com a comunicação de revogação, o trabalhador terá de devolver, ou pôr à disposição da entidade empregadora, tudo o que tenha recebido como compensação por cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 92.^a

Noção de justa causa de despedimento

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

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

- a*) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b*) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c*) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d*) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
- e*) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f*) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g*) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h*) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i*) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas ou injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

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

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

m) Reduções anormais de produtividade.

3- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do

empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Cláusula 93.^a

Justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador

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

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

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

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

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

4- A justa causa é apreciada nos termos do número 3 da cláusula anterior, com as necessárias adaptações.

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

6- Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do número 3, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 94.^a

Denúncia com aviso prévio

1- O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- O contrato de trabalho pode aumentar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou direção.

3- No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.

4- No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.

5- O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de denúncia tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.

Cláusula 95.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respetivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

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

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

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

5- Com a transmissão da cessação do estabelecimento, transmitem-se todos os direitos individuais e coletivos.

6- Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para efeitos desta cláusula quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:

- a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade;
- b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

7- Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

CAPÍTULO XI

SECÇÃO I

Menores

Cláusula 96.^a

Trabalho de menores

Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 97.^a

Noção de trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

Cláusula 98.^a

Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

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

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

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

a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

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

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

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

escolar ou com prova de avaliação.

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

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

Cláusula 99.^a

Faltas para prestação de provas de avaliação

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

a) No dia da prova e no imediatamente anterior;

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

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

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

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

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

4- Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

5- Em tudo o mais aplicar-se-á a legislação em vigor relativamente aos trabalhadores-estudantes.

CAPÍTULO XII

Atividade sindical na empresa

Cláusula 100.^a

Direito a atividade sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 101.^a

Comunicação à empresa

1- As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada, com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

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

Cláusula 102.^a

Comissões sindicais e intersindicais de empresa

1- A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2- A comissão intersindical na empresa (CIE) é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

3- Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

4- As comissões sindicais, intersindicais e os delegados sindicais da empresa têm competência para intervir nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respetiva.

5- Os sindicatos deverão comunicar à empresa a constituição das comissões sindicais e intersindicais.

Cláusula 103.^a

Garantia dos dirigentes sindicais

Sem prejuízo de normas legais, são garantias dos dirigentes sindicais:

a) Os trabalhadores eleitos para os corpos sociais dos organismos sindicais têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a utilização ser comunicada, por escrito, à entidade patronal respetiva, com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas seguintes;

b) Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical, nos termos do número anterior, contando como tempo de serviço efetivo exceto quanto à retribuição.

Cláusula 104.^a

Crédito de horas de delegado sindical

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 8 horas por mês as quais são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de trabalho.

2- Se o número de delegados sindicais da empresa ultrapassar o máximo previsto na lei as faltas destes trabalhadores contam como tempo de serviço efetivo exceto quanto à retribuição.

3- Sempre que a ausência seja superior a 8 horas as ausências são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço, exceto quanto à retribuição.

4- A associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os delegados sindicais necessitam para o exercício das funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48h imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

Cláusula 105.^a

Procedimento para reunião de trabalhadores no local de trabalho

1- Os sindicatos devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a

hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

2- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, o sindicato deve apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3- Após receber a comunicação referida no número 1 e, sendo caso disso, a proposta referida no número anterior, o empregador deve pôr à disposição da entidade promotora, desde que esta o requeira, um local no interior da empresa ou na sua proximidade apropriado à realização da reunião, tendo em conta os elementos da comunicação e da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto na parte final da alínea a) ou b) do número 1 do artigo anterior.

Cláusula 106.^a

Reunião de trabalhadores no local de trabalho

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

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

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

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

Cláusula 107.^a

Direito a instalações

O empregador deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em empresa ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores.

Cláusula 108.^a

Afixação e distribuição de informação sindical

O delegado sindical tem o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

Cláusula 109.^a

Informação e consulta de delegado sindical

1- O delegado sindical tem direito a informação e consulta

sobre as seguintes matérias, além de outras referidas na lei:

a) Evolução recente e provável evolução futura da atividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja diminuição do número de trabalhadores;

c) Decisão suscetível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

2- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

3- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

4- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 110.^a

Favorabilidade global

Sem prejuízo da proibição de diminuição de categoria, retribuição e das práticas da empresa, esta convenção é considerada pelas partes contratantes, em todas as suas cláusulas, como globalmente mais favorável. Deste modo, será a única aplicável às partes outorgantes e aos seus representantes que o fossem à data da outorga desta CCT, e durante toda a sua vigência.

Cláusula 111.^a

Comissão paritária

1- As partes contratantes obrigam-se a criar, no prazo de 30 dias após o início de vigência desta CCT, e a manter em funcionamento permanente uma comissão paritária, cuja competência e fins são a interpretação das disposições da presente convenção e integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão será composta por seis elementos, sendo três nomeados pelas associações sindicais e os outros três pelas entidades patronais.

3- A comissão paritária poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

4- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante desta CCT, quando tomadas por unanimidade e logo que depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões de assessores sem direito a voto.

6- A comissão, logo que constituída, elaborará o seu próprio regulamento.

Cláusula 112.^a

Comissão arbitral

1- As partes signatárias poderão constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir conflitos, individuais e coletivos, entre as empresas e trabalhadores do sector abrangidos pela presente CCT, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis e caibam dentro da alçada do tribunal de comarca. O prazo referido pode ser prorrogado por igual período.

2- Das deliberações caberá, sempre, recurso para o tribunal judicial.

3- O funcionamento desta comissão será definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes signatárias.

Lisboa, 14 de julho de 2017.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

Mário Pereira Gonçalves, na qualidade de presidente e mandatário.

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

Luís Azinheira, na qualidade de presidente e mandatário.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais

De 1 de junho a 31 de dezembro de 2017

em euros

	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XI	2 040,00	1 765,00	1 250,00
X	1 100,00	1 000,00	950,00
IX	950,00	920,00	850,00
VIII	860,00	823,00	780,00
VII	800,00	780,00	700,00
VI	760,00	710,00	650,00
V	700,00	665,00	630,00
IV	650,00	630,00	605,00
III	610,00	590,00	570,00
II	560,00	560,00	557,00
I	450,00	450,00	450,00

ANEXO II

Categorias profissionais e níveis de remuneração

Categorias profissionais	Níveis
1. Direcção	
Diretor de hotel	XI
Subdiretor de hotel	X
Diretor	X
Assistente de diretor	IX
2. Recepção - Portaria	
Técnico de acolhimento (guest relations)	IX
Chefe de receção	IX
Subchefe de receção	VII
Rececionista - Principal	VI
Rececionista de 1. ^a	V
Rececionista de 2. ^a	IV
Rececionista estagiário	III
Rececionista - Aprendiz maior de 18 anos	II
Rececionista - Aprendiz menor de 18 anos	I
Porteiro de restauração e bebidas	IV
Trintanário principal	VI
Trintanário	V
Bagageiro	IV
Mandarete	IV
Chefe de segurança	VIII
Vigilante	IV
3. Controle e economato	
Chefe de secção de controle	VII
Controlador	VI
Estagiário de controlador	II
Aprendiz de controlador maior de 18 anos	I
Aprendiz de controlador menor de 18 anos	I
Chefe de compras/ecónomo	VIII
Dispenseiro/cavista nível II	IV
Dispenseiro cavista nível I	III
Estagiário de dispenseiro maior de 18 anos	II
Aprendiz de dispenseiro menor de 18 anos	I
4. Alojamento - Andares - Quartos	
Governante geral de andares	VII
Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza	VI
Empregada de andares principal	V
Empregada de andares	IV
Aprendiz de empregada andares/quartos	II
Empregada de rouparia/lavandaria principal	V
Empregada de rouparia/lavandaria	IV
Aprendiz de empregada rouparia/lavandaria	II
Controlador de mini-bares principal	V
Controlador de mini-bares	IV
Controlador room-service principal	V
Controlador de room-service	IV
Costureira principal	V

Costureira	IV
5. Restauração e bebidas	
Diretor de restaurante	X
Chefe de mesa/bar	IX
Subchefe de mesa/bar	VIII
Empregado de mesa - Principal	VI
Empregado de mesa de 1. ^a	V
Empregado de mesa de 2. ^a	IV
Estagiário de empregado de mesa	III
Aprendiz de empregado de mesa maior de 18 anos	II
Aprendiz de empregado de mesa menor 18 anos	I
Escanção principal	VI
Escanção	V
Barman principal	VI
Barman de 1. ^a	V
Barman de 2. ^a	IV
Estagiário de barman	III
Aprendiz de barman maior de 18 anos	II
Aprendiz de barman menor de 18 anos	I
Rececionista de restauração principal	VI
Rececionista de restauração	V
Preparador de banquetes principal	V
Preparador de banquetes	IV
Supervisor de bares	VII
Chefe de cafetaria	VII
Cafeteiro principal	V
Cafeteiro	IV
Estagiário de cafeteiro	III
Aprendiz de cafeteiro maior de 18 anos	II
Aprendiz de cafeteiro menor de 18 anos	I
6. Cozinha	
Chefe de cozinha	X
Subchefe de cozinha	IX
Cozinheiro principal	VIII
Cozinheiro 1. ^a	VII
Cozinheiro de 2. ^a	VI
Cozinheiro de 3. ^a	V
Estagiário de cozinheiro	IV
Aprendiz de cozinheiro	II
7. Pastelaria	
Chefe/mestre pasteleiro	X
Subchefe/mestre pasteleiro	IX
Pasteleiro principal	VIII
Pasteleiro 1. ^a	VII
Pasteleiro 2. ^a	VI
Pasteleiro 3. ^a	V
Estagiário de pasteleiro/oficial de pastelaria	IV
Aprendiz pasteleiro	II

8. Qualidade	
Diretor de qualidade	X
Nutricionista	IX
Microbiologista	IX
9. Higiene e limpeza	
Chefe de copa	VII
Copeiro principal	IV
Copeiro	III
Copeiro - Aprendiz	II
Encarregado de limpeza	VII
Empregado de limpeza principal	IV
Empregado de limpeza	III
Aprendiz de copeiro	II
10. Refeitórios	
Empregado de refeitório principal	IV
Empregado de refeitório	II
11. Termas, healths clubs, piscinas e praias, instalações de spa, balneoterapia, talosoterapia, alassoterapia e outras semelhantes	
Diretor	X
Professor de natação	IX
Empregado de consultório principal	VI
Empregado de consultório	V
Empregado de inalações principal	VI
Empregado de inalação	V
Empregado de secção de fisioterapia principal	VI
Empregado de secção de fisioterapia	V
Banheiro termal principal	V
Banheiro termal	IV
Buvete	IV
Duchista	IV
Esteticista principal	VI
Esteticista	V
Manicuro/pedicuro	IV
Massagista terapêutico de recuperação e santa principal	VI
Massagista terapêutico de recuperação e sauna	V
Banheiro - Nadador - Salvador	IV
Tratador/conservador de piscinas principal	V
Tratador/conservador de piscinas	IV
Vigia de bordo	Iv
Bilheteiro	IV
Empregado de balneários principal	V
Empregado de balneários	IV
Moço de terra	Iv
Estagiário de empregado de balneário	II
Aprendiz de empregado de balneário	I
12. Golfe	
Diretor de golfe	X
Professor de golfe	IX

Secretário	VII
Rececionista de golfe principal	V
Rececionista de golfe	IV
Chefe de manutenção	IX
Capataz de campo	VII
Capataz de rega	VII
Operador de golfe principal	VI
Operador de golfe de 1. ^a	V
Operador de golfe de 2. ^a	IV
Chefe de caddies	VII
Caddie	IV
13. Sector administrativo	
Diretor administrativo e financeiro	X
Diretor de serviços	IX
Diretor de recursos humanos	IX
Formador	VIII
Chefe de departamento de divisão ou de serviços	VIII
Contabilista/técnico de contas	IX
Chefe de secção	VIII
Tesoureiro	VIII
Secretário de direção	VII
Controlador de caixa	VI
Caixa	V
Assistente administrativo principal	VI
Assistente administrativo 1. ^a	V
Assistente administrativo 2. ^a	IV
Estagiário de assistente administrativo	III
Aprendiz de assistente administrativo	II
Cobrador	V
Telefonista principal	VI
Telefonista 1. ^a	V
Telefonista 2. ^a	IV
Estagiário de telefonista	II
14. Sector comercial	
Director comercial	X
Técnico de marketing	IX
Gestor de preços (revenue manager)	VIII
Promotor de vendas principal	VII
Promotor de vendas	VI
Caixeiro principal	VI
Caixeiro 1. ^a	V
Caixeiro 2. ^a	IV
Estagiário de caixeiro	II
Aprendiz de caixeiro	I
15. Serviços técnicos e manutenção	
Director de serviços técnicos	X
Chefe de serviços técnicos	VIII
Electromecânico em geral	VII

Operário polivalente principal	VI
Operário polivalente 1. ^a	V
Operário polivalente 2. ^a	IV
Estagiário de operário polivalente	III
Aprendiz de operário polivalente	I
16. Embarcações turísticas	
Mestre	IX
Motorista marítimo principal	V
Motorista marítimo	IV
Marinheiro principal	V
Marinheiro	IV
17. Garagens	
Empregado de garagem principal	V
Empregado de garagem	IV
18. Rodoviários	
Motorista principal	V
Motorista	IV
Ajudante de motorista	II
19. Categorias diversas	
Encarregado de jardins	VII
Florista	VI
Jardineiro principal	V
Jardineiro	IV
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas	IV

Nota: Todas as categorias deste CCT têm-se como aplicadas a ambos os sexos.

ANEXO III

1- Direcção

1- *Diretor de hotel* - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel-apartamento ou motel; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação coletiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

2- *Subdirector de hotel* - É o trabalhador que auxilia o director de hotel no desempenho das suas funções. Por delegação do director pode encarregar-se da direcção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o director nas suas ausências.

3- *Diretor* - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de uma secção.

4- *Assistente de diretor* - É o trabalhador que auxilia o director de um hotel na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser

encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade hoteleira e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

2- Recepção - Portaria

1- *Técnico de acolhimento (guest relations)* - Representa a direcção junto dos clientes; coadjuva o director de relações públicas e substitui o chefe de recepção/portaria no exercício das respectivas funções; executa os serviços de recepção/portaria junto de clientes especiais, acolhendo-os de forma personalizada no sentido de facilitar os processos de c/in e c/out; e acompanha-os durante a estadia em tudo o que for preciso; controla a limpeza e asseio do lobby; orienta o cliente tanto no interior como no exterior do hotel; coordena com outros departamentos as acções específicas de acolhimento; propõe de forma muito activa em colaboração com outros serviços, os restaurantes e discoteca como locais privilegiados de lazer; mantém-se actualizado acerca do movimento dos clientes VIP; no início dos eventos e banquetes, e juntamente com alguém da recepção/portaria, mantém-se no lobby de modo a facilitar o pedido de informações por parte dos clientes do exterior; movimenta-se no lobby nas horas de maior movimento de modo a poder prestar apoio aos clientes; sempre que tem oportunidades estabelece diálogo com os clientes no lobby de modo a poder retirar eventuais comentários da estadia do cliente; sempre que for necessário colabora e executa as demais funções do recepcionista/porteiro.

2- *Chefe de recepção* - É o trabalhador que superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa os serviços de recepção e portaria de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios sobre o funcionamento da recepção/portaria. Poderá substituir o director, o sub director ou o assistente de direcção.

3- *Sub-chefe de recepção* - é o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção/portaria no exercício das suas funções.

4- *Recepcionista* - É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção e portaria designadamente, coadjuva o chefe de e o sub-chefe de recepção/portaria no exercício das respectivas funções; acolhe os hóspedes e demais clientes prestando-lhes todas as informações necessárias sobre o estabelecimento hoteleiro e acompanha a estadia dos clientes em tudo o que for preciso; mantém-se informado sobre os eventos a decorrer no hotel e sobre a cidade e os eventos principais que nela decorrem, para prestar todas as informações necessárias; efectua reservas e a contratação do alojamento e demais serviços, procedendo à planificação da ocupação dos quartos; assegura a inscrição dos hóspedes nos registos do estabelecimento; atende os desejos, pedidos e reclamações dos hóspedes e clientes procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respectivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes; prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo, elabora estatísticas e outros relatórios; certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes; zela pela limpeza da secção; no período

nocturno zela pela segurança dos hóspedes; efectua serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e opera com os equipamentos informáticos e de comunicações e telecomunicações quando instalados na secção; encarrega-se da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, salvo quando houver local próprio para a venda destes serviços; guarda objectos de valor e dinheiro em lugar adequado; controla a entrega de restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes.

5- *Porteiro de restauração e bebidas* - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

6- *Trintanário* - É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e de indicar os locais de recepção; coopera de um modo geral na execução dos serviços de portaria, vigia a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias; quando devidamente habilitado, conduz as viaturas dos hóspedes, estacionando-as nos locais apropriados.

7- *Bagageiro* - É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes; do asseio da arrecadação de bagagens e eventualmente do transporte de móveis e utensílios.

8- *Mandarete* - É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento; conduz os elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, e ocupa-se do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento; encarrega-se do serviço de guarda de agasalhos e outros objectos de hóspedes e clientes. Pode exercer as funções de bagageiro.

9- *Chefe de segurança* - É o trabalhador que superintende, coordena, dirige e executa os serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico; elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

10- *Vigilante* - É o trabalhador que exerce a vigilância e o controle na entrada e saída de pessoas e mercadorias; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento nas pensões de 3.ª e de 2.ª pode ainda substituir, durante a noite, outros profissionais. elabora relatórios das anomalias verificadas.

3- Controle e economato

1- *Chefe de secção de controle* - É o trabalhador que superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa os trabalhos de controlo. Elaborar e fornece a direcção todas as informações e relatórios sobre o controlo.

2- *Controlador* - É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (stocks) das mercadorias arma-

zenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

3- *Chefe de compras/ecónomo* - É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento, calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável, executa ou colabora na execução de inventários periódicos, assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

4- *Dispenseiro/Cavista* - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

4- Alojamento - Andares - Quartos

1- *Governante geral de andares* - É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, de rouparia/lavandaria e encarregados de limpeza. Na ausência destes assegurará as respectivas tarefas.

2- *Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza* - É o trabalhador que coadjuva a governante geral de andares no exercício das suas funções e a substitui nas suas ausências e impedimentos. Pode, nas ausências esporádicas das empregadas de andares, executar as respectivas funções.

3- *Empregada de andares* - É o trabalhador que se ocupa da limpeza, asseio, arrumação, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize; repõe os produtos e materiais de informação ao hóspede quer sobre os serviços prestados pelo hotel quer informações turísticas e outras; examina o bom funcionamento da aparelhagem eléctrica, sonora, telefónica, TV, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou sua substituição quando necessárias; retira as roupas usadas e providencia pela sua lavagem ou limpeza, tratando do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação podendo ter de manter um registo actualizado. Nas ausências esporádicas da roupeira e lavadeira pode ocupar-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza das roupas de hóspedes, desde que tenha recebido formação adequada para tal. Na ausência da governante de andares, verifica a ocupação dos quartos, guarda os objectos esquecidos pelos clientes, atende as reclamações e pedidos de hóspedes, verifica o tra-

tamento da roupa dos clientes. Pode ainda colaborar nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou cafetaria quando não exista serviço de room-service ou fora deste caso, acidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de room-service.

4- *Empregada de rouparia/lavandaria* - É o trabalhador que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; ocupa-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza mecânica ou manual das roupas de serviço e dos clientes.

5- *Controlador de mini-bares* - É o trabalhador que controla os mini-bares nos quartos dos hóspedes, os stocks, repõe os mesmos, requisita os produtos à secção respectiva, é responsável pela lavagem, limpeza, arrumação e conservação dos mini-bares.

6- *Controlador de room-service* - É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controle das bebidas e alimentos destinados ao room-service, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direcção. Controla e regista diariamente as receitas no room-service. Tem de estar apto e corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinárias e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.ª ou categoria superior, se não, houver trabalhador especialmente afecto ao desempenho dessa função.

7- *Costureira* - É o trabalhador que se ocupa do corte, costura e conserto das roupas de serviço e adorno podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

5- Restauração e bebidas

1- *Director de restaurante* - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efectua ou toma providências sobre a aquisição de víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e conseqüente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis affectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos de gestão de recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em

matéria contenciosa do tribunal de trabalho.

2- *Chefe de mesa/bar* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de restaurante. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia. Colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ulatimação de especialidades culinárias.

3- *Subchefe de mesa/bar* - É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

4- *Empregado de mesa* - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, à mesa. É responsável por um turno de mesas. Executa a preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições; Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respectivas secções; Segundo a organização e classe dos estabelecimentos serve os produtos escolhidos, servindo directamente aos clientes ou servindo por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; Espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; Recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, quando justificadas, e prontamente, a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; Cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, dos utensílios de trabalho, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Poderá substituir o escanção ou o subchefe de mesa. Prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas servidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos e auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento.

5- *Escanção* - É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas no cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos de ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação

alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

6- *Barman* - É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos observando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Guarda as bebidas sobranes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; Cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, limpeza dos balcões e utensílios de trabalho, transporte e guarda de bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências.

7- *Recepcionista de restauração* - Coadjuva o chefe de mesa no exercício das funções de acolhimento dos clientes, saudando-os e dando-lhes as boas vindas; acolhe de forma personalizada os clientes individuais; faz o acompanhamento dos clientes ao lugar inteirando-se do número do quarto e dos seus interesses (fumador, não fumador); no início do trabalho verifica as listas de clientes, grupos, nacionalidades de modo a poder programar o seu trabalho; mantém contacto com a recepção de modo a recolher informações úteis sobre clientes e sobre os VIP; está permanentemente atenta às reacções dos clientes por forma a poder tomar medidas de carácter correctivo caso se justifiquem; providencia para que os pedidos específicos dos clientes e suas eventuais reclamações procurando dar-lhes uma solução rápida e eficaz; auxilia o chefe de mesa no controle e fecho de caixa no final da operação.

8- *Preparador de banquetes* - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem das salas de banquetes e exposições, colocando mesas, cadeiras e outros artefactos de acordo com o contratado entre o cliente e o hotel. Ocupa-se também da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das salas e áreas onde exerce a sua função.

9- *Supervisor de bares* - É o trabalhador que coordena e supervisiona o funcionamento de bares e boîtes sob a orientação do director ou assistente de direcção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista e a quem deverá substituir nas respectivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanentes aos artigos de consumo e utensílios de serviço afectos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensílios, bem como pela respectiva conservação.

10- *Chefe de cafetaria* - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafetaria.

11- *Cafeteiro* - É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas,

sumos, torradas, sanduíches, e confecção de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios e equipamento usados no serviço da secção, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção.

6- Cozinha

1- *Chefe de cozinha* - É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de cozinha e grill. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; É responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

2- *Subchefe de cozinha* - É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

3- *Cozinheiro* - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; confecciona os doces destinados às refeições. Colabora na limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

7- Pastelaria

1- *Chefe/mestre pasteleiros* - É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de pastelaria e padaria. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; É responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

2- *Subchefe/mestre/pasteleiro* - É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe/mestre pasteleiro no exercício das respectivas funções.

3- *Pasteleiro* - É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de

cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. É responsável pelo bom fabrico da pastelaria, doçaria e dos produtos afins. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

8- Qualidade

1- *Director de qualidade* - É o trabalhador a quem compete assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organolépticas. Para isso deve estudar, organizar e coordenar as actividades, métodos e processos que interfiram directamente com a qualidade do serviço prestado, implementar e gerir o sistema da qualidade, implementar e gerir o sistema de segurança alimentar, organizar e assegurar a formação contínua aos colaboradores da empresa, elaborar um programa de laboratório e orientar todo o trabalho laboratorial e/ou ser responsável pela selecção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo; Elaborar um programa de higiene apropriado para a empresa e zelar pelo seu cumprimento e pelo cumprimento por parte dos manipuladores de alimentos, das boas práticas de higiene.

2- *Nutricionista* - Ao nutricionista compete implementar os procedimentos definidos pela Direcção de Qualidade para assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organolépticas. Para isso deve implementar as actividades, métodos e processos que interfiram directamente com a qualidade do serviço prestado, participar na implementação e gestão do sistema da qualidade, participar na implementação e gestão do sistema de segurança alimentar, realizar formação contínua aos colaboradores da empresa, implementar o programa de laboratório, realizar e/ou orientar todo o trabalho laboratorial. E/ou ser responsável pela selecção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo, implementar o programa de higiene para a empresa, assegurar o cumprimento, por parte dos manipuladores de alimentos, das boas práticas de higiene, elaborará ementas nutricionalmente equilibradas.

3- *Microbiologista* - adquire uma formação qualificada que lhe permite a intervenção em diversas áreas, entre elas: processamento e produção; segurança alimentar; controlo da qualidade; implementação e gestão da qualidade; análises químicas e biológicas. Dentro de cada área de intervenção poderá actuar a diferentes níveis: investigação de micro organismos que causam a deterioração de produtos alimentares; estabelecimento de técnicas avançadas para monitorizar e controlar eficazmente este tipo de actividade biológica prejudicial á qualidade dos alimentos em causa; realizar actividades laboratoriais; investigação de micro organismos que possam efectuar a transformação de matérias-primas em produtos finais ou intermediários com valor para a alimentação; utilização de matérias-primas, não aproveitadas, para o desenvolvimento de novos produtos ou melhoramento de produtos/processos já existentes; investigação e desenvolvimento; formação; estudar o crescimento, o desenvolvimento e as condições de nutrição dos microorganismos em meio

natural e artificial, observando as condições favoráveis à sua reprodução, dissociação ou destruição.

9- Higiene e limpeza

1- *Chefe de copa* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de copa.

2- *Copeiro* - É o trabalho que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção. Pode substituir o cafeiteiro nas suas faltas e impedimentos.

3- *Encarregado de limpeza* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, os serviços de limpeza.

4- *Empregado de limpeza* - É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho, incluindo os que utilize.

10- Refeitórios

Empregado de refeitório - É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

11- Termas, healths clubs, piscinas, praias, instalações de spa, balneoterapia, talassoterapia e outras semelhantes

1- *Director* - É o trabalhador que se encarrega de dirigir e controlar o trabalho de todas as secções.

2- *Professor de natação* - É o trabalhador que, habilitado com curso oficialmente reconhecido, dá aulas de natação, acompanha crianças e adultos, vigia os demais utentes da piscina livre; pode executar funções de salvador na ausência ou impedimentos deste.

3- *Empregado de consultório* - É o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas, conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

4- *Empregado de inalações* - É o trabalhador que se encarrega do tratamento de inalações.

5- *Empregado de secção de fisioterapia* - É o trabalhador que executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

6- *Banheiro termal* - É o trabalhador que prepara o banho e outras operações como por exemplo, de imersão, subaquático e bolhador.

7- *Buvete* - É o trabalhador que dá a água termal em copo graduado.

8- *Duchista* - É o trabalhador que executa operações de duche.

9- *Esteticista* - É o trabalhador que executa tratamento de beleza, incluindo massagem de estética.

10- *Manicuro/pedicuro* - É o trabalhador que executa o embelezamento dos pés e das mãos, arranja unhas e extrai calos e calosidades.

11- *Massagista terapêutico de recuperação e sauna* - É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas,

trabalha com aparelhos de diatermia, ultra-sons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos de Vichy, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc., além de que terá de efectuar diagnósticos de lesões e aplicar os tratamentos adequados, tomando a inteira responsabilidade pelos mesmos. Dá apoio à recepção, sempre que necessário. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara, inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

12- *Banheiro-nadador-salvador* - É o trabalhador responsável perante o seu chefe hierárquico pela segurança dos utentes da piscina ou praia bem como pela limpeza, arrumação e conservação da sua zona de serviço, responsável pela limpeza da linha de água, dentro da piscina fará com que sejam respeitados os regulamentos.

13- *Tratador/conservador de piscinas* - É o trabalhador que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas.

14- *Vigia de bordo* - É o trabalhador que exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador-salvador.

15- *Bilheteiro* - É o trabalhador responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas, em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do sector.

16- *Empregado de balneários* - É o trabalhador responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termais e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objectos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exerçam as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

17- *Moço de terra* - É o trabalhador que auxilia o banheiro nas suas tarefas podendo ainda proceder à cobrança e aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

12- Golfe

1- *Director de golfe* - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais do apoio. Aconselha a administração, no que diz respeito a investimentos e política de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos, com excepção dos aspectos laborais. É responsável pelo sector de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos

meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações públicas.

2- *Professor de golfe* - É o trabalhador que, habilitado com curso oficialmente reconhecido, dá aulas de golfe.

3- *Secretário* - É o trabalhador que coadjuva o director de golfe na execução das respectivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao director de golfe nos casos em que este não exista.

4- *Recepcionista* - É o trabalhador que nos campos ou clubes de golfe se ocupa dos serviços de recepção, nomeadamente o acolhimento dos jogadores residentes ou não nos anexos da empresa; emite, apresenta e recebe as respectivas contas.

5- *Chefe de manutenção* - É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção de golfe para o que deverá ter qualificação académica adequada.

6- *Capataz de campo* - É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

7- *Capataz de rega* - É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regras automáticas.

8- *Operador de golfe* - É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários a conservação do campo; executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

9- *Chefe de caddies* - É o trabalhador que orienta os serviços dos caddies bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respectivas funções. Têm a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

10- *Caddies* - É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos caddies; deverá ser conhecedor das regras de golfe.

13- Sector administrativo

1- *Director administrativo e financeiro* - É o trabalhador que dirige e coordena os serviços administrativos, de contabilidade, a política financeira e exerce a verificação dos custos. Pode eventualmente substituir o director-geral.

2- *Director de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a

verificação dos custos.

3- *Director de recursos humanos* - É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

4- *Formador* - É o trabalhador que planeia, prepara, desenvolve e avalia as acções de formação.

5- *Chefe de departamento de divisão ou de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

6- *Contabilista/técnico de contas* - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

7- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

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

9- *Secretário de direcção* - É o trabalhador que se ocupa

do secretário específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas.

10- *Controlador-caixa* - É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controle, recepção, balcão.

11- *Caixa* - Trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão do empregador; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tornar as disposições necessárias para os levantamentos.

12- *Assistente administrativo* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou em sistema informático, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos as vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Opera com máquinas de escritório e sistemas informáticos. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Sob orientação do contabilista ou técnico de contas ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos selados ou não selados, executando, nomeadamente, lançamentos, registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos e os demais trabalhos de escritório rela-

cionados com as operações de contabilidade, como trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento ao resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Trabalha com máquinas de registos de operações contabilísticas. Trabalha com todo os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, stencils e fotocopiadoras.

13- *Cobrador* - É o trabalhador que efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

14- *Telefonista* - É o trabalhador que opera o equipamento telefónico e outros sistemas de telecomunicações, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

14-Sector comercial

1- *Director comercial* - É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

2- *Técnico de marketing* - É o trabalhador que desempenha as suas funções em harmonia com o promotor de vendas e o técnico de acolhimento (guest relations), ocupando-se dos contactos com terceiros que entrem na esfera de relacionamento do estabelecimento, promovendo-o junto destes.

3- *Gestor de preços (revenue manager)* - É o trabalhador que utiliza, para calcular melhor a política de preços, no sentido de otimizar/maximizar os lucros gerados pela venda de um produto ou serviço vendido no estabelecimento, modelos matemáticos e de simulação e previsões de tendências de procura por segmento de mercado; antecipa e reage às tendências da procura para maximizar a receita/ocupação do estabelecimento.

4- *Promotor de vendas* - É o profissional que tem por missão estabelecer as ligações de negócio e entendimento entre o hotel e os clientes, fazendo a promoção de todos os produtos e serviços que o hotel oferece, dinamizando as vendas junto das empresas e promovendo a procura de novos mercados.

5- *Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respectivas e transmite para execução. Elabora ou colabora na realização de inventários periódicos. Efectua o recebimento das importâncias devidas. Emite recibos e efectua o registo das operações em folha de caixa.

15-Serviços técnicos e manutenção

1- *Director de serviços técnicos* - É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita à refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda

a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita a prevenção de acidentes, combate a incêndios, inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para realização da sua actividade.

2- *Chefe de serviços técnicos* - É o trabalhador técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

3- *Electromecânico em geral* - Monta, instala, afina, repara e procede à manutenção dos componentes eléctricos e mecânicos de circuitos, equipamentos, aparelhos, e sistemas em centros de produção de energia, em edifícios e instalações fabris e outros locais de utilização. Lê e interpreta o esquema e as especificações técnicas referentes ao trabalho a realizar; Monta os componentes eléctricos e mecânicos, utilizando ferramentas adequadas; prepara e liga os fios e os cabos eléctricos a fim de efectuar a instalação dos circuitos e dos periféricos; Verifica a montagem e a instalação, utilizando aparelhos de ensaio e medida a fim de detectar eventuais anomalias; Desmonta quando necessário, os componentes avariados; Repara ou substitui as peças e/ou materiais deficientes consoante o tipo de avaria, eléctrica, mecânica ou electrónica; executa ensaios e afinações de equipamentos, circuitos eléctricos, aparelhagem de comando e protecção, sinalização e controlo, utilizando aparelhagem de ensaio e medida, eléctrica e electrónica; Pode executar trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e instalações eléctricas de alta ou de baixa tensão.

4- *Operário polivalente* - É o trabalhador que, sob as ordens do electromecânico em geral, executa tarefas simples de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, serralharia, pequenos trabalhos de construção civil e outros trabalhos próprios da secção.

16-Embarcações

1- *Mestre* - É o trabalhador que, legalmente habilitado, comanda e chefia a embarcação onde presta serviço.

2- *Motorista marítimo* - É o trabalhador responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

3- *Marinheiro* - É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracção e desatracção, limpeza da embarcação e trabalho de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

17-Garagens

Empregado de garagem - É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar nas garagens e estações

de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo. Procede à lavagem e lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos, reparação de furos, e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue, e bem assim zelar pelo bom aspecto e limpeza da sua acção. Quando maior de 18 anos faz a venda e o abastecimento de carburante e todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe ainda cuidar da limpeza das bombas e de todas as áreas por elas ocupadas. Quando maior de 21 anos a quem está confiada a vigilância das garagens, estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas.

18-Rodoviários

1- *Motorista* - É o trabalhador que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

2- *Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras colaborando nas operações de carga e descarga.

19-Categorias diversas

1- *Encarregado de jardins* - É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

2- *Florista* - É o trabalhador que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e das lojas de flores onde existam.

3- *Jardineiro* - É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

4- *Vigilante de crianças sem funções pedagógicas* - É o trabalhador que vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

Nota: Aos trabalhadores mais antigos ou com categoria profissional mais elevada, qualquer que seja o sector ou secção, cabe executar as tarefas mais especializadas da sua categoria profissional.

Depositado em 2 de agosto de 2017, a fl. 31 do livro n.º 12, com o n.º 155/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras

Alteração ao contrato colectivo de trabalho, publicado

integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional à actividade industrial farmacêutica e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção ou a elas equiparadas nos termos do número 2 da cláusula 9.ª, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 80.ª

Tabela de retribuições mínimas

Durante o período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2017 aplica-se a tabela prevista no anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária previstas no anexo III.

ANEXO II

Retribuições base mensais mínimas (cláusula 80.ª)

(Valores em euros)

Níveis	Categorias	Retribuições
I	Diretor	1 967,00
II	Chefe de serviços	1 564,00
III	Técnico oficial de contas Analista de sistemas	1 391,00
IV	Chefe de secção Contabilista Encarregado geral Gestor de produto Monitor de ensaios clínicos Técnico especialista Tesoureiro	1 159,00
V	Analista de mercado Delegado de informação médica Desenhador publicitário Encarregado Especialista de aplicações Preparador técnico Secretário(a) de direcção Técnico Técnico administrativo Técnico analista químico Técnico de informático Técnico de manutenção e conservação Técnico especialista estagiário Vendedor especializado	917,00

VI	Analista químico adjunto Assistente administrativo Auxiliar de manutenção e conservação Caixa Empregado de armazém Estagiário das categorias profissionais do nível V (*) Desenhador Foguetiro Motorista Preparador técnico-adjunto Vendedor	737,00
VII	Auxiliar de serviços gerais Ajudante de motorista Demonstrador Distribuidor Embalador Embalador de produção Telefonista/rececionista	616,00
VIII	Auxiliar de laboratório Trabalhador de limpeza Servente	565,00

(*) - O estágio não pode ter duração superior a 1 ano, findo o qual o trabalhador passará ao grupo V.

ANEXO III

Valor das cláusulas de expressão pecuniária (cláusula 80.ª)

Cláusula 29.ª (Refeições)	14,60 €
Cláusula 30.ª (Viagem em serviço)	57,20 €
Cláusula 50.ª (Subsídio de refeição)	6,70 €
Cláusula 51.ª (Diuturnidades)	6,00 €
Cláusula 52.ª (Abono para falhas)	36,80 €

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho duzentas e oitenta empresas e cinco mil trabalhadores.

Lisboa, 13 julho de 2017.

Pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA:

Pedro Miguel Martins Gonçalves Caridade de Freitas,
na qualidade de mandatário.

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

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de agosto de 2017, a fl. 32 do livro n.º

12, com o n.º 160/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (restauração) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011, com alteração posterior no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011, com revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, apenas nas matérias agora acordadas, e nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Âmbito

- 1- (...)
- 2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 50 000 trabalhadores e 24 678 empresas.

Cláusula 3.ª

Classificação dos estabelecimentos

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (*Eliminado.*)
- 5- (*Eliminado.*)

Cláusula 4.ª

Vigência e revisão da CCT

- 1- (...)
- 2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2017.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- (...)

Cláusula 76.^a

Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas e tesoureiros que movimentam regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 38,00 €.

Cláusula 82.^a

Prémio de conhecimento de línguas

Os profissionais de restauração e bebidas que, no exercício das suas funções, utilizem, regularmente, conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, e que comprovem ter no mínimo dois anos de formação num idioma que não seja o da sua nacionalidade, têm direito a um prémio equivalente à remuneração mensal de 45,00 € por cada uma das línguas.

Cláusula 88.^a

Cômputo do valor da alimentação

1- (...)

2- Nos estabelecimentos e aos trabalhadores em que a alimentação não seja fornecida em espécie, nos termos contratuais em vigor, será o seu fornecimento substituído pelo valor mensal de 122,00 €, que acrescerá à remuneração pecuniária base.

3- (...)

Cláusula 93.^a

Retribuição mínima dos extras

1- Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pelo empregador as seguintes remunerações mínimas:

- Chefe de mesa - 52,00 €;
- Chefe de *barman* - 52,00 €;
- Chefe de pasteleiro - 52,00 €;
- Chefe de cozinheiro - 52,00 €;
- Primeiro-cozinheiro - 49,00 €;
- Primeiro-pasteleiro - 49,00 €;
- Quaisquer outros profissionais - 42,00 €.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base

Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos, campos de golfe, e parques de campismo

(A que se refere o número 1 da cláusula 3.^a)

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2017

Níveis	Grupo A	Grupo B
XII	1 000,00 €	960,00 €
XI	910,00 €	900,00 €
X	785,00 €	745,00 €
IX	720,00 €	680,00 €
VIII	655,00 €	620,00 €
VII	600,00 €	595,00 €
VI	575,00 €	568,00 €
V	563,00 €	563,00 €
IV	560,00 €	560,00 €
III	557,00 €	557,00 €
II	460,00 €	460,00 €
I	460,00 €	460,00 €

ANEXO II

Enquadramento em níveis de remuneração referente à tabela anexo I

Nível XII:

Diretor de restauração e bebidas.

Nível XI:

Assistente de direção;
 Chefe de cozinha;
 Chefe de mestre pasteleiro;
 Diretor artístico;
 Diretor comercial;
 Diretor de golfe;
 Diretor de produção (food and beverage);
 Diretor de serviços;
 Diretor de serviços técnicos.

Nível X:

Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos;
 Chefe de pessoal;
 Chefe de serviços;
 Encarregado de parque de campismo;
 Subchefe de cozinha;
 Supervisor de operações;
 Técnico de contas.

Nível IX:

Chefe de bar;
 Chefe de compras/ecónomo;
 Chefe de controlo;
 Chefe de manutenção;
 Chefe de mesa;
 Chefe de secção (escritórios);
 Chefe de snack-bar;
 Chefe de operações;
 Cozinheiro de 1.^a;
 Encarregado de animação e desportos;

Encarregado de armazém;	Barman/barmaid de 2.ª;
Encarregado de restauração e bebidas;	Caddies;
Pasteleiro decorador;	Cafeteiro;
Secretário de golfe;	Carpinteiro em geral de 2.ª;
Subencarregado de parque de campismo;	Cavista;
Tesoureiro.	Chefe de copa;
Nível VIII:	Controlador caixa;
Assistente de vendas de 1.ª;	Cozinheiro de 3.ª;
Caixa;	Dispenseiro;
Capataz de campo;	Disck-jockey;
Chefe de campo de parque de campismo;	Distribuidor com mais de cinco anos;
Capataz de rega;	Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.ª;
Chefe de balcão;	Empregado de armazém;
Controlador;	Empregado de balcão de 2.ª;
Escanção;	Empregado de geladaria;
Escriturário de 1.ª;	Empregado de mesa de 2.ª;
Mestre (marítimo);	Empregado de mesa/balcão de self-service de 2.ª com dois ou mais anos;
Monitor de animação e desportos;	Empregado de quartos;
Pasteleiro de 1.ª;	Empregado de snack de 2.ª;
Rececionista de 1.ª;	Encarregado de jardim;
Secretário de direção;	Escriturário de 3.ª;
Subchefe de mesa;	Forneiro-aspirante;
Subchefe de operações.	Manipulador/ajudante de padaria;
Nível VII:	Marcador de jogos;
Amassador;	Marinheiro;
Assistente de vendas 2.ª;	Operário polivalente;
Barman/barmaid de 1.ª;	Operador com menos de cinco anos;
Carpinteiro em geral de 1.ª;	Pasteleiro de 3.ª;
Chefe de caddies;	Pré-oficial eletricista;
Chefe de cafetaria;	Telefonista de 2.ª;
Chefe de geladaria;	Tratador/conservador de piscinas.
Chefe de self-service;	Nível V:
Cozinheiro de 2.ª;	Ajudante de dispenseiro/cavista;
Empregado de balcão de 1.ª;	Distribuidor com menos de cinco anos;
Empregado de mesa de 1.ª;	Empregado de balcão/mesa de self-service até dois anos;
Empregado de mesa/balcão self-service de 1.ª;	Encarregado de limpeza;
Empregado de snack de 1.ª;	Empregado de abastecimento de máquinas de venda automática de 2.ª;
Encarregado de parque de campismo;	Estagiário barman/barmaid com mais de um ano;
Escriturário de 2.ª;	Estagiário de controlador com mais de um ano;
Fiel de armazém;	Estagiário de cozinheiro com mais de dois anos;
Forneiro;	Estagiário de pasteleiro com mais de dois anos;
Governante de roupa/lavandaria;	Guarda de parque de campismo;
Motorista;	Jardineiro.
Operador de golfe;	Nível IV:
Operador com mais de cinco anos;	Ajudante de todas as secções;
Pasteleiro de 2.ª;	Copeiro com mais de dois anos;
Rececionista de 2.ª;	Costureiro;
Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática;	Empregado de balneários;
Telefonista de 1.ª;	Empregado de limpeza;
Técnico de frio.	Empregado de refeitório;
Nível VI:	Empregado de roupa/lavandaria;
Amassador-aspirante;	Engraxador;
Assador/grelhador;	Estagiário barman/barmaid do 1.º ano;
Banheiro-nadador/salvador;	

Estagiário de cozinheiro até dois anos;
Estagiário de pasteleiro até dois anos;
Estagiário de restauração e bebidas até um ano;
Estagiário de escriturário do 2.º ano;
Porteiro.

Nível III:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 2.º ano;

Copeiro até dois anos;
Estagiário de escriturário do 1.º ano;
Guarda de vestiário;
Guarda de lavabos;
Mandarete com 18 ou mais anos;
Estagiário de operador até um ano;
Estagiário de distribuidor até um ano.

Nível II:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 1.º ano;

Aprendiz de operador até um ano;
Aprendiz de distribuidor até um ano.

Nível I:

Aprendiz de restauração e bebidas com menos de 18 anos do 1.º ano;

Mandarete com menos de 18 anos.

ANEXO III

Definição técnica das categorias em empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos, campos de golfe e parques de campismo (a que se refere o número 1 da cláusula 3.ª)

Eliminação do ponto «11) Alojamento com restauração» e respetivas definições técnicas.

O ponto 15), passa a ter a seguinte redação:

15) Parque de campismo

Encarregado de parque de campismo - É o trabalhador a quem compete supervisionar, zelar, dirigir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «Parque de Campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística.

Subencarregado de parque de campismo - É o trabalhador que coadjuva o encarregado de parque de campismo no exercício das suas funções e, por delegação do mesmo, poder encarregar-se de supervisionar, zelar, dirigir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «Parque de Campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não

concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística. Substituir o encarregado de parque de campismo nas suas ausências.

Chefe de campo - É o trabalhador que sob a direção do encarregado de parque de campismo, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de conservação e limpeza do parque, bem como executa tarefas nesse âmbito, incluindo pequenas obras de melhoramento, ajardinamento e arborização. Promove o cumprimento do plano de manutenção preventiva e corretiva tomando as ações necessárias à correção de anomalias. Colabora com o encarregado de parque na elaboração do plano anual de manutenção e propõe medidas tendentes à melhoria da eficiência dos serviços. Coordena, orienta e verifica o serviço de limpeza do parque e instalações, zelando pelo cumprimento dos procedimentos estabelecidos e controlo dos produtos e materiais usados.

Guarda de parque de campismo - Sob a orientação e direção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações, comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

Rececionista de 1.ª - É o trabalhador que se ocupa dos serviços de receção, designadamente do acolhimento dos hóspedes e da contratação do alojamento e demais serviços; assegura a respetiva inscrição nos registos do estabelecimento; atende as reclamações dos hóspedes; procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respetivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e respetivo arquivo; elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efetuar determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de receção e portaria, poderá ter de assegurar os respetivos serviços.

Rececionista de 2.ª - É o trabalhador que coadjuva o rececionista de 1.ª, executando trabalhos da receção.

Empregado de quartos - O trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos, bem como dos locais de acesso e de estar, do recebimento e entrega de roupas a hóspedes e ainda da troca e tratamento das roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não existe serviço de restaurante ou cafetaria para o efeito e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos, quando não exista serviço de room-service, ou fora deste caso, ocasionalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de room-service.

Artigo 2.º

IRCT

Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogados pela presente convenção.

Lisboa, 14 de julho de 2017.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de

Portugal (AHRESP):

Mário Pereira Gonçalves, na qualidade de presidente e mandatário.

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

Luís Azinheira, na qualidade de presidente e mandatário.

Depositado em 3 de agosto de 2017, a fl. 32 do livro n.º 12, com o n.º 159/2017, 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 CMPEA - Empresa de Águas do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Considerando que:

a) As partes comungam de uma vontade de construção de pontes que permitam encontrar soluções que contribuam para a plena realização do objeto social, mas fazendo-o num clima de diálogo e de modo a ter presente o essencial papel desempenhado pelos trabalhadores;

b) A relevância da negociação e contratação coletivas são amplamente reconhecidas e afirmadas pela Constituição e pela lei, designadamente pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

c) Se considera que o acordo de empresa que venha a ser celebrado trará condições favoráveis para todos os trabalhadores que exercem funções na Águas do Porto - não só para os trabalhadores com contrato individual de trabalho celebrado com a empresa, mas também para os trabalhadores que, em virtude de exercerem funções nesta empresa em regime de cedência de interesse público, têm o vínculo de emprego público suspenso;

d) Esteve subjacente às negociações que desaguarão na celebração do presente acordo de empresa a vontade geral e inabalável de em tudo respeitar a Constituição e, bem assim, quaisquer disposições legais de cariz imperativo, em especial as constantes do Código do Trabalho e as integradas em normas de cariz orçamental - pelo que em caso algum se pretendeu, ou pretende, que o acordo desrespeite, ou se sobreponha a normas de natureza imperativa;

e) Não obstante o atrás referido, atenta a natureza eminentemente transitória de muitas normas orçamentais de cariz restritivo, as partes consideraram preferível e desejável negociar, no momento atual, um texto capaz de perspetivar e enquadrar o futuro das relações laborais na empresa;

f) As partes consideraram que com isso se obtém um leque de consensos que percorrem matérias laborais de grande relevo e que são aptos, no seu conteúdo essencial, a ter tendência para perdurar para além das vicissitudes que cada momento específico eventualmente imponha;

g) Como tal, a entrada em vigor de várias cláusulas do acordo está sujeita às regras de hierarquia entre normas e à condição da revogação, ou desaparecimento, das normas, orçamentais ou outras, que impeçam a sua imediata vigência e/ou execução;

h) A empresa integrou esta iniciativa com abertura, mas simultaneamente numa postura responsável e ciente de que os seus recursos são escassos, de modo a não deixar jamais de salvaguardar, em cada momento, a saúde e solidez económica e financeira da empresa, de que depende a sua sustentabilidade futura que a todos interessa salvaguardar, bem como a proteção dos interesses dos munícipes clientes da empresa no que diz respeito a custos com tarifas de água e, em suma, a prossecução do interesse público à qual se encontra vinculada;

i) Por outro lado, a posição da empresa se enquadra no contexto estratégico mais vasto, que é o do Município do Porto;

j) Antes da celebração do acordo, houve um conjunto de audições prévias que muito enriqueceram a preparação das negociações e, cumpre destacar, foi informada e ouvida a comissão de trabalhadores;

k) Tem havido um trabalho de extremo relevo no sentido de modernizar a estrutura de carreiras na empresa, adequando-a à conjuntura atual e adaptando-a às particularidades organizacionais e institucionais da empresa;

l) O presente acordo se enquadra, portanto, entre o mais, nesse processo mais amplo, já iniciado há algum tempo.

É celebrado o presente acordo de empresa que se regerá pelas disposições constantes das seguintes cláusulas e anexos:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (doravante designado de «AE») abrange, por um lado, a CMPEA - Empresa de Águas do Município do Porto, EM (doravante designada de «AdP») e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados ou representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrange, além da AdP, um número aproximado de 456 trabalhadores.

3- A AdP, que tem o CAE principal 36002 e CAE secundário 37001, é uma empresa local que tem como objeto social, na área do município do Porto, a gestão e exploração dos sistemas públicos de captação e distribuição de água e de drenagem e tratamento de águas residuais, a gestão e exploração dos sistemas públicos de águas pluviais e respetivas ampliações em arruamentos existentes, a realização de trabalhos de limpeza e desobstrução de linha de água, rios e ribeiras urbanas, bem como a sua reabilitação e renaturalização,

a realização de trabalhos necessários à melhoria das áreas e águas balneares, bem como outras atividades relacionadas com o seu objeto social.

4- Para efeitos do disposto no número 1:

a) São considerados os trabalhadores de outras empresas ou entidades, ao serviço da AdP em qualquer regime de mobilidade.

b) Não são considerados os prestadores de serviços, nem os trabalhadores de prestadores de serviços.

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor

O presente AE entra em vigor no quinto dia posterior à sua publicação.

Cláusula 3.^a

Vigência e renovação

1- O período de vigência do AE é de 2 (dois) anos, contados a partir da data que resultar da cláusula anterior.

2- Após o período de vigência de 2 (dois) anos, o AE renovar-se-á sucessivamente por períodos de 12 meses, sem prejuízo do direito de qualquer uma das partes a poder denunciar a qualquer altura.

3- Qualquer das partes pode denunciar o presente AE, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

CAPÍTULO II

Direitos de personalidade

Cláusula 4.^a

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

1- O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2- O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer área da empresa e a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Proibição de discriminação

1- A AdP não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no número 1 da cláusula anterior.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3- São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4- Cabe ao trabalhador que alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à AdP provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

5- O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

6- É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

Cláusula 6.^a

Indemnização por ato discriminatório

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Cláusula 7.^a

Proibição de assédio

1- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito

de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3- Se a violação do disposto nos números anteriores decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da AdP, que deverão desencadear todos os procedimentos necessários para o apuramento dos factos e, sempre que se apure matéria disciplinar, agir disciplinarmente contra o infrator, tudo sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes por parte do trabalhador afetado.

4- À prática de assédio aplica-se o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias da AdP e dos trabalhadores

Cláusula 8.^a

Deveres gerais das partes

1- A AdP e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2- Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 9.^a

Deveres da AdP

1- A AdP deve, nomeadamente:

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

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

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

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

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

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

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

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

k) Cumprir as disposições do presente AE;

l) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou proibidos pelas regras deontológicas aplicáveis ou que violem normas de segurança;

m) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos de trabalho imprescindíveis ao desempenho das respetivas funções;

n) Facultar a consulta do processo individual do trabalhador, sempre que o próprio, ou alguém por si mandatado, o solicite;

o) Emitir, a solicitação do trabalhador, em qualquer altura e mesmo após a cessação de funções ao serviço da AdP, certificado de trabalho de que conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional (estas últimas desde que expressamente solicitadas pelo trabalhador);

p) Levar em consideração, sempre que tal se justifique e seja possível, as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afete ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência da AdP.

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

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

4- A AdP deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar no mesmo toda essa legislação.

Cláusula 10.^a

Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, bem como de regimes especiais, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, bem como pugnar por uma boa imagem da AdP;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções da AdP, do conselho de administração e dos seus superiores hierárquicos, que não

sejam contrárias à lei, ao presente AE ou aos seus direitos ou garantias;

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

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE;

k) Cumprir rigorosamente todo o disposto no presente AE;

l) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os ensinamentos que sejam úteis a estes últimos para o exercício da sua atividade;

m) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio de qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores existente, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

n) Cumprir e fazer cumprir as ordens técnicas e as normas de segurança das instalações;

o) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

p) Utilizar os instrumentos e equipamento que a tal sejam obrigados, definidos em regulamento interno;

q) Atuar, no exercício das suas funções, com isenção e independência;

r) Guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, exceto quando por lei ou determinação superior dada por escrito forem autorizados a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do próprio trabalhador em procedimento disciplinar ou processo judicial.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções da AdP como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, bem como de regimes especiais, os trabalhadores com funções de chefia ou que tenham sob a sua superintendência qualquer equipa ou trabalhador, têm ainda os seguintes deveres específicos:

a) Promover a eficiência e racionalização dos serviços, adotando ou propondo as medidas adequadas;

b) Coordenar os vários serviços que superintendam e cooperar com os demais trabalhadores em exercício de funções de chefia no sentido de que os objetivos da AdP sejam prosseguidos com eficácia e economia de meios;

c) Planear e programar as respetivas atividades e promover a distribuição das tarefas pelos trabalhadores seus subordinados, segundo padrões de equilíbrio relativo;

d) Velar para que o trabalho dos seus subordinados seja executado com zelo e diligência;

e) Dar seguimento em tempo útil a todas as petições que lhes forem apresentadas;

f) Tratar com urbanidade os trabalhadores sob a sua orientação e fazerem as advertências de forma tão reservada quanto possível.

4- Para efeitos dos números 1 e 3 da presente cláusula, consideram-se designadamente regimes especiais os de trabalhadores com vínculo de emprego público, os quais se mantêm vinculados aos deveres previstos na legislação dos trabalhadores que exercem funções públicas, bem como ao regime disciplinar aí previsto.

Cláusula 11.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à AdP:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

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

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ela própria ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

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

CAPÍTULO IV

Admissão de trabalhadores

Cláusula 12.^a

Noção de período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

Cláusula 13.^a

Duração do período experimental

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

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

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

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

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

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

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

Cláusula 14.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2- Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

Cláusula 15.^a

Denúncia do contrato durante o período experimental

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

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

3- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

Pode ser exercido, em comissão de serviço, seja interna, seja externa:

- a) Cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente;
- b) Funções de secretariado pessoal de titular de qualquer dos cargos referidos na alínea anterior;
- c) Funções de coordenadores de unidades orgânicas e supervisores, por representarem funções que impliquem especial relação de confiança perante aos titulares dos cargos identificados na alínea a).

CAPÍTULO V

Atividade do trabalhador

Cláusula 17.^a

Determinação da atividade do trabalhador

1- Cabe às partes determinar por acordo a atividade para que o trabalhador é contratado ou que vem exercer ao serviço da AdP.

2- Os trabalhadores serão classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, numa das categorias profissionais/funções previstas no anexo I do presente AE.

3- Quando a natureza da atividade envolver a prática de negócios jurídicos, considera-se que o contrato de trabalho ou o acordo de mobilidade que justifica a prestação da atividade ao serviço da AdP concede ao trabalhador os necessários poderes, salvo se a lei exigir instrumento especial.

4- Quando os trabalhadores desempenharem funções que correspondam a diferentes categorias profissionais, serão classificados na categoria profissional mais elevada.

Cláusula 18.^a

Autonomia técnica

A sujeição à autoridade e direção da AdP não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à atividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.

Cláusula 19.^a

Efeitos da falta de título profissional

1- Sempre que o exercício de determinada atividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato ou do acordo de mobilidade que justifique o exercício de funções ao serviço da AdP.

2- Quando o título profissional é retirado ao trabalhador, por decisão que já não admite recurso, a AdP deverá procurar outro posto de trabalho que possa ser atribuído ao trabalhador, desde que tal se revele adequado e eficiente para a atividade da empresa.

3- Caso ao posto de trabalho encontrado nos termos do número anterior corresponda uma retribuição inferior àquela que o trabalhador vinha auferindo, a alteração de posto de trabalho só ocorrerá mediante acordo do trabalhador e após autorização concedida pelas autoridades laborais.

4- Caso a alteração de posto de trabalho não seja possível, nos termos dos números anteriores da presente cláusula, o contrato de trabalho caducará.

5- No caso de trabalhador ao serviço da AdP pertencente aos quadros de outra entidade ou empresa, o disposto na primeira parte do número 2 da presente cláusula implica a cessação do contrato ou acordo que sirva de base ao desempenho de funções do trabalhador ao serviço da AdP, sempre que não seja possível a afetação do trabalhador a outro posto de trabalho, nos termos dos números 2 e 3 da presente cláusula.

Cláusula 20.^a

Funções desempenhadas pelo trabalhador

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado ou para as quais foi admitido ao serviço da AdP, devendo esta última atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada ou para a qual foi admitido ao serviço da AdP, ainda que determinada por remissão para categoria profissional do presente AE, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional e as que se encontram numa relação de complementaridade funcional.

4- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

Cláusula 21.^a

Mobilidade funcional

1- A AdP pode encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada.

2- A ordem de alteração deve ser comunicada por escrito, indicando a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar 5 anos.

3- A alteração de funções implica que o trabalhador passe a auferir a remuneração prevista para as funções que vai exercer, desde que mais favorável.

4- Com a alteração de funções o trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções exercidas.

5- Relativamente às mobilidades funcionais vigentes à data da entrada em vigor do presente AE, ao prazo de 5 anos previsto no número 2 da presente cláusula descontar-se-á o período de tempo já decorrido.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho

Cláusula 22.^a

Local de trabalho

1- O local de trabalho dos trabalhadores é a área do Município do Porto, incluindo cada uma das instalações que a AdP tenha dentro da mesma, bem como o domicílio do trabalhador, sempre que este último exerça aí habitualmente funções.

2- Sempre que haja necessidade de os trabalhadores se deslocarem, por razões de serviço, para fora do Município do Porto, a AdP assegurará o transporte dos mesmos.

3- Os trabalhadores que exerçam habitualmente funções fora das instalações da AdP deverão sempre iniciar a sua jornada de trabalho num ponto de recolha ou abastecimento indicado pela AdP.

4- No caso de trabalhadores relativamente aos quais não seja imprescindível, possível, ou conveniente iniciar a sua jornada de trabalho num dos locais referidos no número anterior, considera-se que a chegada ao local de trabalho se verifica no primeiro local em que ocorra prestação de serviço e saída do local de trabalho a do último local em que essa prestação suceda.

Cláusula 23.^a

Transferência do local de trabalho

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

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

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

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

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

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação.

5- No caso de transferência definitiva que cause prejuízo sério ao trabalhador:

a) O trabalhador contratado pela AdP pode resolver o contrato, tendo direito à compensação legalmente prevista.

b) Os trabalhadores a exercerem funções na AdP em qualquer regime de mobilidade, poderão pôr unilateralmente termo ao regime de mobilidade.

Cláusula 24.^a

Transferência a pedido do trabalhador

1- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da AdP, verificadas as seguintes condições:

- a) Apresentação de queixa-crime;
- b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência;
- c) Exista posto de trabalho compatível disponível no estabelecimento para o qual o trabalhador requer a sua transferência.

2- Em situação prevista no número anterior, a AdP apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa.

3- No caso previsto do número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

4- É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior, se solicitado pelo interessado.

Cláusula 25.^a

Procedimento em caso de transferência do local de trabalho

1- A AdP deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com oito ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o número 2 do artigo 194.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VII

Organização dos tempos de trabalho

SECÇÃO I

Aspetos gerais

Cláusula 26.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode ser superior a 35 (trinta e cinco) horas semanais nem 7 (sete) horas diárias.

2- Há tolerância de 15 (quinze) minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

Cláusula 27.^a

Intervalo de descanso

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, de modo a que o trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho consecutivo.

2- Os trabalhadores com funções de atendimento ao público e da área técnica operacional terão direito a um intervalo de descanso de 30 (trinta) minutos, de modo a que o trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho consecutivo.

3- No caso previsto no número anterior o intervalo de descanso considerar-se-á como tempo efetivo de trabalho.

4- No caso de prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, o trabalhador terá direito a gozar um intervalo de descanso, de duração inferior a 1 hora, de modo a que não preste mais do que 5 horas consecutivas, contando esse intervalo como tempo efetivo de trabalho.

5- É permitida a alteração do intervalo de descanso, nos termos previstos na lei.

Cláusula 28.^a

Elaboração do horário de trabalho

1- Compete à AdP determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.

2- Na elaboração do horário de trabalho, a AdP deve:

a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

3- A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

4- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a empresa procurará assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 29.^a

Mapa de horário de trabalho

1- A AdP elabora o mapa de horário de trabalho tendo em conta as disposições legais aplicáveis e o presente AE, do qual devem constar:

a) Firma ou denominação da AdP;

b) Atividade exercida;

c) Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;

d) Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da AdP ou de estabelecimento desta última;

e) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;

f) Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir;

g) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;

h) Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.

2- Quando as indicações referidas no número anterior não sejam comuns a todos os trabalhadores, o mapa de horário de trabalho deve conter a identificação dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do disposto no número 4.

3- Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos e aqueles em que haja

menores, bem como a escala de rotação, se existir.

4- A composição dos turnos, de harmonia com a respetiva escala, se existir, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

5- A AdP está obrigada a afixar o mapa de horário de trabalho em local visível para os trabalhadores, ou disponibilizá-lo por meios que permitam a consulta imediata do mesmo por parte destes últimos.

Cláusula 30.^a

Alteração de horário de trabalho

1- À alteração de horário de trabalho é aplicável o disposto sobre a sua elaboração, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e a AdP não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

4- Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

SECÇÃO II

Modalidade de horário de trabalho

Cláusula 31.^a

Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo de outras formas de organização dos tempos de trabalho, poderão ser adotadas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário normal;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Trabalho por turnos;
- e) Horário diversificado.

Cláusula 32.^a

Horário normal

Entende-se por horário normal aquele que, exigindo o cumprimento do período normal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 33.^a

Horário flexível

1- O horário flexível é aquele que permite ao trabalhador

gerir os seus tempos de trabalho, fora do período coberto pelas plataformas fixas.

2- Serão fixadas ao trabalhador 2 (duas) plataformas fixas, as quais não podem ter, no seu conjunto duração inferior a 4:30 (quatro horas e meia) horas, e isoladamente duração inferior a 1 (uma) hora.

3- Na gestão dos tempos de trabalho feita pelo trabalhador, este não pode ultrapassar uma média semanal de 35 (trinta e cinco) horas, num período de referência de 1 (um) mês.

4- No final do período de referência previsto no número anterior, é efetuado o apuramento de horas prestadas pelo trabalhador, dando lugar:

a) À marcação de uma falta por cada período igual a 7 (sete) horas de trabalho em falta;

b) À marcação de ausência pelo período de trabalho em falta que, após a aplicação da alínea anterior, seja inferior a 7 (sete) horas;

c) À atribuição de crédito de horas, pelo período prestado em acréscimo, a contar no período de referência seguinte àquele que lhe deu origem.

5- Para efeitos do disposto nas alíneas a) e b) do número 4, o total de faltas e ausências serão reportadas ao último ou últimos dias do período de referência a que o débito respeita.

6- Em unidades orgânicas com mais de um trabalhador, as plataformas fixas serão fixadas de forma a que, por cada função, cubram todo o período de funcionamento dos serviços.

7- Para efeitos do disposto no número anterior, serão considerados os horários de trabalho de todos os trabalhadores da unidade orgânica com as mesmas ou idênticas funções.

Cláusula 34.^a

Horários diversificados

Consideram-se horários diversificados aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 35.^a

Jornada contínua

1- Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de pausa de 30 (trinta) minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de 30 (trinta) minutos de trabalho ao período normal de trabalho diário estipulado nos termos da cláusula 26.^a deste AE (Período normal de trabalho).

Cláusula 36.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos a organização do tra-

balho em equipa em que os trabalhadores rodam entre dois ou mais turnos previamente fixados, estando assim sujeitos às diferentes variações de horários de trabalho.

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento da unidade orgânica a que os trabalhadores estejam afetos ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

3- A duração do trabalho em cada turno não pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho.

4- Os turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, devem ser organizados de modo a que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias.

5- Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se designadamente serviços que não podem ser interrompidos as atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente a produção, transporte ou distribuição de água.

SECÇÃO III

Isenção de horário de trabalho

Cláusula 37.^a

Isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargo de direção, coordenadores de unidades orgânicas, supervisores, de funções de fiscalização ou apoio a titular desses cargos, bem como os motoristas da administração, tendo em conta as funções de confiança em causa;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares ou outros que, pela sua natureza, só possam ser efetuados, total ou parcialmente, fora dos limites do horário de trabalho;

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora das instalações da AdP, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- O regime de isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado, ou a descanso diário.

SECÇÃO IV

Trabalho suplementar

Cláusula 38.^a

Noção de trabalho suplementar

1- Apenas se considera trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho e desde que o mesmo tenha sido expressamente determinado pela AdP.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O prestado para compensar a suspensão da atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o trabalhador e a AdP;

c) A tolerância de 15 minutos prevista no número 2 da cláusula 26.^a;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda 2 (duas) horas;

e) O trabalho prestado em acréscimo para compensação de falta ou ausência ao serviço que implique perda de retribuição, desde que por iniciativa, ou com a concordância do trabalhador;

f) O trabalho prestado para compensar encerramento para férias, total ou parcial, da AdP, nos termos previstos na lei.

Cláusula 39.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a necessidades dos serviços, bem como em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

2- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar que lhe seja determinado pela AdP, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 40.^a

Limites de duração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador:

a) A 200 horas por ano;

b) A 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado.

2- O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade não está sujeito aos limites previstos no número anterior.

SECÇÃO V

Trabalho noturno

Cláusula 41.^a

Noção de trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 7 (sete) horas do dia seguinte.

SECÇÃO VI

Dispensas

Cláusula 42.^a

Dia de aniversário

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no dia

do seu aniversário, sem perda do direito à remuneração.

2- Caso o dia de aniversário coincida com dia de descanso ou feriado, a dispensa poderá ser gozada no dia útil seguinte.

CAPÍTULO VIII

Férias, feriados e tolerância de ponto

Cláusula 43.^a

Duração do período das férias

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

2- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de antiguidade com serviço efetivo.

Cláusula 44.^a

Feriados

Para além dos feriados legalmente obrigatórios, será ainda considerado feriado o dia de São João (24 de junho).

Cláusula 45.^a

Tolerância de ponto

Sempre que a Câmara Municipal do Porto atribua tolerância de ponto nos dias abaixo indicados, a AdP atribuirá igualmente tolerância de ponto aos trabalhadores ao seu serviço:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) 24 de dezembro;
- c) 31 de dezembro.

CAPÍTULO IX

Faltas

Cláusula 46.^a

Noção de falta

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

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

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

Cláusula 47.^a

Tipos de falta

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou

afim, nos termos da cláusula 48.^a;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no Código do Trabalho;

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

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos do regime legal da parentalidade ou na cláusula 49.^a, respetivamente;

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

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 48.^a

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

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

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

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

Cláusula 49.^a

Falta para assistência a membro do agregado familiar

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4- Para justificação da falta, a AdP pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Cláusula 50.^a

Comunicação de falta ou ausência

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

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

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

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 51.^a

Prova de motivo justificativo de falta ou ausência

1- A AdP pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação à AdP de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 52.^a

Efeitos de falta justificada

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

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

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

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

c) A prevista na cláusula 49.^a;

d) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 47.^a quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3- A falta prevista na cláusula 49.^a é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 53.^a

Efeitos de falta injustificada

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

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

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

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

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

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

Cláusula 54.^a

Trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente

O disposto nos artigos 15.º e seguintes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho prevalece, quanto às matérias aí previstas, sobre o disposto no presente AE, relativamente aos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente.

Cláusula 55.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

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

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada à AdP, não podendo essa renúncia implicar que o trabalhador fique com menos do que 20 dias de úteis de férias, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

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

CAPÍTULO X

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 56.^a

Retribuição base

As retribuições base mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo I.

Cláusula 57.^a

Retribuição horária

A fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária (RH) é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que RM corresponde à retribuição base mensal, e n corresponde ao período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

Cláusula 58.^a

Subsídio de turno

1- É devido pagamento de subsídio de turno aos trabalhadores sujeitos ao regime de turnos, nos termos previstos na cláusula 36.^a, nos seguintes montantes ilíquidos:

a) Para os trabalhadores em regime de 3 ou mais turnos, afetos a secções ou unidades orgânicas de laboração contínua, um subsídio de turno no valor mensal de 300,00 € (trezentos euros);

b) Para os demais trabalhadores, um subsídio de turno no valor mensal de 200,00 € (duzentos euros).

2- O subsídio de turno inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mormente a título retributivo.

Cláusula 59.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

A retribuição por isenção de horário de trabalho não pode ser inferior a:

a) 25 % da retribuição base em caso de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) 13 % da retribuição base nas demais modalidades de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 60.^a

Retribuição das férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.

2- Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição base mensal, a ser pago no mês de junho.

Cláusula 61.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base mensal, que deve ser pago no mês de novembro de cada ano.

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

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano de cessação do contrato;
- Em caso de suspensão do contrato.

Cláusula 62.^a

Pagamento do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição hora, com os seguintes acréscimos:

- 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 63.^a

Pagamento do trabalho noturno

1- O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

- Em atividade exercida exclusiva ou predominantemente durante o período noturno;
- Em atividade que, pela sua natureza ou por força da lei, deva funcionar à disposição do público durante o período noturno;
- Quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

Cláusula 64.^a

Subsídio de prevenção

1- Caso seja escalado para estar de prevenção, o trabalhador tem direito a um subsídio de 1,25 € brutos por cada hora em que esteja de prevenção, sem prestar quaisquer funções.

2- Caso o trabalhador seja efetivamente chamado para prestar funções, o trabalho que venha a prestar será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 65.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores terão direito a um abono para falhas nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 66.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição

nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 67.^a

Participação nos resultados

1- Sempre que em cada exercício financeiro a AdP obtenha um resultado líquido de exercício positivo de valor superior a 3 500 000,00 € (três milhões e meio de euros), após descon sideração dos efeitos positivos ou negativos que o integram, relativos à prescrição de dívida ocorrida no exercício financeiro em causa, submeterá à consideração da assembleia ge-ral uma participação nos resultados pelos trabalhadores ao seu serviço, nos termos seguintes:

a) Para os trabalhadores que auferirem, no mês de encerra-mento do exercício, uma retribuição base de valor igual ou inferior a 800,00 € (oitocentos euros) brutos, uma partici-pação nos resultados da empresa de valor igual a 50 % da retribuição base de cada trabalhador em causa;

b) Para os trabalhadores que auferirem, no mês de encerra-mento do exercício, uma retribuição base de valor superior a 800,00 € (oitocentos euros) brutos, uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 30 % da retribuição base de cada trabalhador em causa.

2- Sempre que, em resultado do disposto no número ante-rior e de aprovação pelo acionista da proposta nesse contexto apresentada pela AdP, houver lugar à distribuição de resul-tados pelos trabalhadores ao serviço desta última, a mesma será feita no processamento salarial do mês seguinte à sua aprovação.

Cláusula 68.^a

Ajudas de custo por deslocações em serviço

Os trabalhadores ao serviço da AdP terão direito a ajudas de custo por deslocações em serviço nos termos previstos para a Administração Pública.

CAPÍTULO XI

Denúncia do contrato de trabalho

Cláusula 69.^a

Denúncia do contrato de trabalho

1- Os trabalhadores com contrato individual de trabalho podem denunciar o contrato independentemente de justa cau-sa, mediante comunicação escrita à AdP, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias conforme tenham, respetivamente, até 2 (dois) anos ou mais de 2 (dois) anos de antiguidade.

2- O trabalhador com contrato individual de trabalho que ocupe cargo de direção, ou com funções de representação ou de responsabilidade, pode denunciar o contrato independen-temente de justa causa, mediante comunicação escrita à AdP, com a antecedência mínima de 6 meses.

CAPÍTULO XII

Segurança e medicina no trabalho

Cláusula 70.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- A AdP assegurará as condições mais adequadas em matérias de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A segurança na AdP tem como objetivo a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3- É dever de todos os trabalhadores da AdP participarem nas formações de segurança e saúde no trabalho, evitando ou prevenindo a ocorrência de acidentes de trabalho.

Cláusula 71.^a

Medicina no trabalho

Todos os trabalhadores da AdP ficam sujeitos, nos termos da lei, à obrigatoriedade de exames médicos de caráter pre-ventivo, quando para tal forem convocados.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 72.^a

Subordinação a normas legais de cariz imperativo

As cláusulas do presente AE não prevalecem sobre quais-quer normas legais de cariz imperativo, já vigentes ou que entrem em vigor durante a vigência, sobrevigência ou pós-eficácia do presente instrumento de regulamentação coleti-va de trabalho, designadamente, as integradas nas leis orça-mentais do Estado.

Cláusula 73.^a

Direito subsidiário

1- A todas as matérias não expressamente tratadas pelo presente AE aplicar-se-ão as disposições legais aplicáveis, designadamente o Código do Trabalho, e sua legislação co-nexa, bem como o regime jurídico da atividade empresarial local e do setor público empresarial.

2- As disposições constantes do presente AE apenas pode-rão ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 74.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão pa-ritária com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas, bem como propor novas categorias profissionais.

2- A comissão paritária será composta por dois elementos de cada uma das associações sindicais signatárias, e com igual número de elementos por parte da AdP.

3- A comissão paritária reunirá na sede da AdP, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada às res-

tantes partes com a antecedência mínima de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

4- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes pelo menos metade dos representantes de cada

parte.

5- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmos termos que o presente AE e consideram-se para todos os efeitos como integrando este último.

ANEXO I

Carreira de gestão		
Categoria/Função	Descritivo	Retribuição mínima
Diretor administrativo e financeiro	Definir, implementar e dirigir a estratégia e atividades financeiras e administrativas da Águas do Porto, nomeadamente a elaboração do orçamento único, gestão financeira e contabilística, gestão de logística, gestão comercial e de recursos humanos.	3 146 €
Diretor de engenharia	Definir, implementar e dirigir a estratégia e atividades desenvolvidas ao nível do licenciamento, manutenção e renovação das redes de abastecimento e drenagem de águas residuais e pluviais.	3 146 €
Diretor de exploração	Definir, implementar e dirigir a estratégia e atividades desenvolvidas ao nível da exploração das redes de abastecimento e drenagem de águas residuais e pluviais e as demais atividades de suporte relacionadas.	3 146 €
Diretor de sistemas de informação	Definir, implementar e dirigir a estratégia e as atividades no âmbito dos sistemas de informação da Águas do Porto bem como projetos de inovação e desenvolvimento.	3 146 €
Coordenador comercial	Planear, coordenar e controlar as atividades comerciais e de atendimento ao cliente da Águas do Porto, no que se refere ao processo de controlo, faturação e assistência no âmbito do fornecimento de água.	2 538 €
Coordenador de planeamento e controlo	Planear, coordenar e controlar as atividades de planeamento estratégico e controlo de gestão do negócio da Águas do Porto, e supervisionar a gestão de candidaturas a financiamento.	2 538 €
Coordenador de rede de abastecimento de água	Planear, coordenar e controlar as atividades desenvolvidas no âmbito do abastecimento de água para consumo, desde a gestão técnica da rede à intervenção operacional ao nível do controlo, reparação e remodelação das redes e infraestruturas de abastecimento associadas.	2 538 €
Coordenador de rede de águas pluviais	Planear, coordenar e controlar as atividades desenvolvidas no âmbito da rede de águas pluviais, desde a gestão técnica da rede à intervenção operacional ao nível do controlo, reparação e remodelação das redes e equipamentos.	2 538 €
Coordenador de rede de águas residuais	Coordenar e controlar as atividades desenvolvidas no âmbito da rede de águas residuais, desde a gestão técnica da rede à intervenção operacional ao nível do controlo, reparação e remodelação das redes e equipamentos.	2 538 €
Coordenador de logística	Planear, coordenar e controlar as operações da atividade logística da Águas do Porto, especificamente as referentes à gestão de compras, armazéns, transportes serviços gerais e instalações, de suporte a todas as unidades orgânicas.	2 283 €
Coordenador de contabilidade	Coordenar e controlar as atividades de contabilidade, assegurando a implementação de todas as operações financeiras e contabilísticas necessárias ao desenvolvimento da atividade da Águas do Porto.	2 283 €
Coordenador de educação ambiental	Planear, coordenar e controlar as atividades de educação ambiental da empresa Águas do Porto e dirigir as atividades do Pavilhão da Água.	2 283 €
Coordenador de tratamento e valorização do ambiente	Planear, coordenar e controlar todas as atividades e operações desenvolvidas no âmbito do tratamento das águas residuais e valorização do ambiente (linhas de água, praias e gestão de resíduos) sob a responsabilidade da Águas do Porto.	2 283 €
Coordenador de informática	Planear, coordenar e controlar as atividades informáticas da Águas do Porto, ao nível do <i>helpdesk</i> , administração e desenvolvimento de sistemas de suporte ao negócio.	2 283 €
Coordenador de laboratório	Planear, coordenar e controlar as atividades de recolha de amostras, realização de ensaios e análise de resultados e gestão da garantia da qualidade do trabalho realizado em laboratório.	2 283 €
Coordenador de licenciamento	Planear, coordenar e controlar as atividades no âmbito de processos particulares de licenciamento de redes prediais e públicas, emissão de autorizações de utilização, bem como coordenar e controlar o processo de emissão de autorizações de descargas de efluentes industriais, apoiando tecnicamente as empresas, e monitorizando e fiscalizando os efluentes industriais.	2 283 €
Coordenador de obras e projetos	Planear, coordenar e controlar as atividades no âmbito da realização de projetos e obras das redes de águas de abastecimento, águas residuais domésticas e pluviais e de requalificação do edificado da empresa.	2 283 €
Coordenador de reposição da legalidade	Planear, coordenar e controlar as atividades desenvolvidas no âmbito da Unidade Orgânica de Reposição da Legalidade, designadamente a gestão integrada da perda aparente, análise e redução de dívida e aumento de receita, efetuando a assessoria nestas temáticas à administração.	2 283 €

Coordenador de recursos humanos	Planear, coordenar e controlar as atividades inerentes à gestão estratégica e administrativa dos recursos humanos da Águas do Porto, bem como supervisionar o arquivo geral da empresa.	2 283 €
Coordenador de sala de comando	Planear, coordenar e controlar todas as atividades da sala de comando e da área de comunicação interna e externa da Águas do Porto.	2 283 €
Coordenador de secretaria geral	Planear, coordenar e controlar as atividades de apoio e administrativas inerentes às funções do conselho de administração da Águas do Porto, bem como da gestão do correio interno e externo de e para a empresa.	2 283 €
Coordenador de serviços jurídicos	Planear, coordenar e controlar as atividades jurídico-legais em sede de contratação pública, responsabilidade civil, licenciamento, contabilístico-financeiro e, em geral, de interpretação e aplicação da legislação, normas e regulamentos internos da Águas do Porto.	2 283 €
Supervisor geral	Planear, supervisionar e monitorizar toda a atividade operacional da UO e efetuar a coordenação geral da atividade dos supervisores operacionais e das equipas operacionais.	1 276 €
Supervisor de atendimento ao cliente	Planear, monitorizar e supervisionar as atividades de atendimento ao cliente, a nível presencial e telefónico, relacionadas com a prestação de serviços de fornecimento de água, desde a celebração de contratos à emissão e pagamento de faturas.	1 046 €
Supervisor do parque automóvel	Coordenar e supervisionar as atividades do parque automóvel da Águas do Porto, em termos de gestão, manutenção e reparação da frota automóvel, de equipamentos e máquinas e sinalização das intervenções em via pública.	1 046 €
Supervisor operacional	Supervisionar e monitorizar as operações de reparação e manutenção das redes de abastecimento de água ou de drenagem e do pavimento.	1 046 €
Supervisor de armazém	Planear, coordenar e controlar as atividades do armazém sob a sua responsabilidade, designadamente os processos de receção, arrumação, preparação e fornecimento de materiais e equipamentos.	931 €
Supervisor de medição e avaliação de consumos	Monitorizar e supervisionar as atividades de leitura e verificação dos contadores do consumo de água, realizando o planeamento e distribuição do trabalho pelos membros da sua equipa.	931 €
Supervisor de serviços gerais	Supervisionar e monitorizar as atividades de suporte à operação da Águas do Porto, nomeadamente nas áreas de segurança, manutenção e limpeza das instalações, jardinagem e lavandaria.	931 €

Carreira técnica				
Categoria/Função	Descritivo	Retribuição mínima		
		Nível 1	Nível 2	Nível 3
Responsável de inovação	Desenvolver, implementar e disseminar ações e ferramentas no âmbito da inovação, através da exploração de novas ideias, em conjunto com as várias unidades orgânicas da Águas do Porto, garantido a sua correta aplicação.	1 611 €		
Responsável de gestão de contadores	Planear, coordenar e controlar as atividades da gestão de contadores de abastecimento de água, assegurando a monitorização contínua do estado dos contadores e dirigindo a sua substituição.	1 611 €		
Técnico de rede de abastecimento	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades estratégicas no âmbito da prestação de apoio técnico ao sistema de abastecimento de água, quer ao nível dos pedidos, estudos e intervenções, internos e externos, quer ao nível da gestão diária e a médio/longo prazo, bem como ao nível do aumento da eficiência do sistema e melhoria da qualidade do serviço aos clientes.	1 276 €	1 434 €	1 611 €
Técnico de rede de drenagem	Realizar o apoio técnico de todos os pedidos, estudos e intervenções, internos e externos, ao nível das redes de drenagem das águas residuais e pluviais.	1 276 €	1 434 €	1 611 €
Administrador de sistemas	Realizar todos os procedimentos de implementação, configuração, manutenção e upgrade das redes, sistemas operativos e aplicações da Águas do Porto.	1 276 €	1 434 €	1 611 €
Jurista	Participar nas atividades de acompanhamento, aconselhamento e ação jurídica em sede contraordenacional, responsabilidade civil, licenciamento, contabilístico-financeiro e, em geral, de interpretação e aplicação da legislação, normas e regulamentos internos da Águas do Porto.	1 276 €	1 434 €	1 611 €
Programador	Realizar o desenho, desenvolvimento, manutenção e atualização de sistemas, aplicações e programas informáticos, de acordo com os requisitos operacionais e atividade da Águas do Porto.	1 276 €	1 434 €	1 611 €
Técnico de ambiente	Realizar as atividades inerentes à conceção, implementação e acompanhamento dos processos de tratamento das águas residuais e valorização do ambiente (linhas de água, praias e gestão de resíduos) sob a responsabilidade da Águas do Porto.	1 276 €	1 434 €	1 611 €

Técnico de efluentes industriais	Realizar as atividades de monitorização e fiscalização da qualidade de efluentes industriais, bem como o licenciamento de descargas a clientes de unidades industriais e comerciais.	1 276 €	1 434 €	1 611 €
Técnico de eletrotecnia	Realizar estudos e projetos para as instalações elétricas da Águas do Porto, bem como coordenar e prestar apoio à realização das atividades de instalação, montagem, funcionamento e manutenção.	1 276 €	1 434 €	1 611 €
Técnico de licenciamento	Realizar as atividades referentes à apreciação e fiscalização de projetos particulares de abastecimento de água, saneamento e águas pluviais.	1 276 €	1 434 €	1 611 €
Técnico de mecânica	Desenvolver estudos e projetos para os equipamentos eletromecânicos da Águas do Porto, bem como realizar o cadastro dos equipamentos das estações elevatórias.	1 276 €	1 434 €	1 611 €
Técnico de obras e projetos	Conceber e desenvolver projetos de construção e manutenção de infraestruturas de redes de abastecimento de águas, saneamento e águas pluviais, bem como gerir os contratos de empreitadas e execução das respetivas obras efetuadas por terceiros em regime de empreitada.	1 276 €	1 434 €	1 611 €
Técnico de perda aparente	Realizar as atividades de controlo, avaliação e caracterização de perda aparente de água, prestando apoio ao processo contraordenacional.	1 276 €	1 434 €	1 611 €
Técnico de planeamento e controlo	Realizar as atividades de planeamento e controlo de gestão das unidades orgânicas da Águas do Porto, bem como a gestão de candidaturas a fundos comunitários e outros mecanismos de financiamento.	1 276 €	1 434 €	1 611 €
Técnico de segurança no trabalho	Realizar as atividades inerentes à implementação das políticas e planos de segurança e saúde no trabalho.	1 276 €	1 434 €	1 611 €
Técnico especializado	Planear, coordenar e controlar as atividades inerentes à área funcional da UO, bem como conceber e desenvolver projetos especializados.	1 276 €	1 434 €	1 611 €
Técnico da qualidade	Planear, coordenar e controlar as atividades inerentes à garantia de qualidade do trabalho desenvolvido no laboratório.	1 046 €	1 276 €	1 434 €
Técnico de análise de dados	Analisar e produzir informação de suporte à atividade comercial, através do desenvolvimento de métodos e processos otimizados e informatizados para o efeito.	1 046 €	1 276 €	1 434 €
Técnico de análises	Realizar as atividades inerentes aos ensaios microbiológicos e físico-químicos às várias matrizes da água, assim como a análise dos resultados respetivos.	1 046 €	1 276 €	1 434 €
Técnico de contabilidade	Executar as atividades inerentes à contabilidade, controlando o registo das declarações financeiras e reconciliações bancárias, através da elaboração de relatórios e balanços financeiros, fiscais e contabilísticos necessários à emissão das demonstrações financeiras periódicas.	1 046 €	1 276 €	1 434 €
Técnico de compras	Realizar as atividades referentes à contratação pública para a aquisição de materiais, equipamentos ou serviços necessários ao desenvolvimento da atividade da Águas do Porto.	1 046 €	1 276 €	1 434 €
Técnico de recursos humanos	Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação de políticas e processos de gestão estratégica de recursos humanos da Águas do Porto.	1 046 €	1 276 €	1 434 €
Técnico de comunicação	Realizar as atividades de comunicação, interna e externa da Águas do Porto, nomeadamente a implementação de campanhas, negociação/relação com agências de meios de comunicação e publicidade, realização de comunicados e respostas à imprensa e gestão de conteúdos do site da empresa.	1 046 €	1 276 €	1 434 €
Técnico de educação ambiental	Desenvolver, dinamizar e assistir todas as atividades a efetuar no âmbito da educação ambiental, quer ao nível das exposições do Pavilhão da Água quer em atividades externas de sensibilização e educação ambiental.	931 €	1 046 €	1 276 €
Técnico de gestão de reclamações	Analisar, responder e resolver solicitações e reclamações emergentes do ciclo de faturação e da contratação dos serviços de abastecimento de água.	931 €	1 046 €	1 276 €
Desenhador	Executar desenhos para a realização de projetos e obras no âmbito das redes de águas de abastecimento, saneamento e águas pluviais.	931 €	1 046 €	1 276 €
Secretária de administração	Realizar as atividades de suporte ao conselho de administração da Águas do Porto, nomeadamente ao nível da preparação das condições necessárias à realização das reuniões do conselho, e apoio administrativo em termos de preparação, filtragem, distribuição e organização de informação.	931 €	1 046 €	1 276 €
Topógrafo	Realizar o levantamento topográfico dos locais âmbito de obras e projeto e elaborar plantas topográficas.	931 €	1 046 €	1 276 €

Carreira operacional			
Categoria/Função	Descritivo	Retribuição mínima	
		Nível 1	Nível 2
Assistente/Operacional especializado	Realizar todas as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa e/ou de execução operacional da área de atividade.	811 €	931 €
Assistente de atendimento ao cliente	Realizar as atividades de atendimento e esclarecimento a todos os clientes que se dirijam ao balcão de atendimento da Águas do Porto, relacionadas com a prestação de serviços de fornecimento de água, desde a celebração de contrato à emissão e pagamento de faturas.	811 €	931 €
Assistente de atendimento técnico	Realizar as atividades de atendimento, esclarecimento, encaminhamento e registo de todas as solicitações dirigidas à Águas do Porto, via telefone e e-mail, relacionadas com anomalias técnicas e/ou ocorrências verificadas ao nível de todas as redes de água.	811 €	931 €
Assistente de <i>back office</i>	Prestar apoio técnico-administrativo à área comercial, ao nível da resolução de anomalias e análise de faturação, regularização de leituras, carregamento e atualização de dados.	811 €	931 €
Assistente de controlo de recebimentos e pagamentos	Efetuar o registo, acompanhamento e controlo dos pagamentos e recebimentos da Águas do Porto.	811 €	931 €
Assistente de execução fiscal	Realizar as atividades inerentes aos processos de execução fiscal a instaurar pela Águas do Porto em caso de incumprimento de pagamento, desde a sua instauração à penhora efetiva dos bens.	811 €	931 €
Assistente de informática	Realizar as atividades de suporte e assistência informática, a todos os utilizadores de sistemas da Águas do Porto, nomeadamente ao nível do atendimento, receção e resolução de ocorrências, bem como o apoio a todas aplicações informáticas.	811 €	931 €
Assistente de inspeção vídeo	Realizar a inspeção vídeo às infraestruturas das redes de drenagem e identificar situações de anomalia.	811 €	931 €
Assistente de redes	Realizar as atividades no âmbito da verificação técnica dos locais de consumo, atualização dos contadores de consumo de água e verificação dos equipamentos de monitorização e telemetria.	811 €	931 €
Assistente de RH	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa de recursos humanos, designadamente gestão da informação cadastral, gestão contratual e processamento salarial.	811 €	931 €
Calceteiro	Efetuar a repavimentação da via pública, bem como assegurar a manutenção das máquinas e viaturas.	811 €	931 €
Carpinteiro	Efetuar todo o tipo de trabalho em madeira, incluindo construir, montar, transformar, reparar e assentar estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas.	811 €	931 €
Eletricista	Efetuar a instalação, manutenção e reparação de circuitos e aparelhagem elétricas nas instalações e equipamentos da Águas do Porto.	811 €	931 €
Eletrotécnico	Realizar a manutenção elétrica das viaturas e equipamentos especiais de suporte às operações em terreno, localizando e identificando anomalias de funcionamento, e executando as respetivas reparações e melhoramentos.	811 €	931 €
Eletromecânico	Efetuar a instalação, manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos, máquinas, instalações elétricas, rede de automação, equipamentos eletrónicos e equipamentos mecânicos da ETAR.	811 €	931 €
Ferreiro	Realizar as atividades para a criação e reparação de ferramentas, equipamentos e materiais em ferro ou aço.	811 €	931 €
Gestor de compras	Realizar as atividades referentes à contratação em regime simplificado para aquisição de materiais, equipamentos ou serviços necessários ao desenvolvimento da atividade da Águas do Porto.	811 €	931 €
Mecânico	Realizar a manutenção mecânica das viaturas e equipamentos especiais de suporte às operações em terreno, localizando e identificando anomalias de funcionamento, e executando as respetivas reparações e melhoramentos.	811 €	931 €
Operador de rede de abastecimento	Realizar intervenções de instalação, reparação e manutenção da rede de abastecimento de água.	811 €	931 €
Serralheiro	Realizar as atividades de reparação, manutenção e modificações nos equipamentos e materiais metálicos.	811 €	931 €
Solicitador	Prestar apoio na preparação, obtenção e elaboração da documentação necessária ao desenvolvimento das atividades da unidade, e efetuar a articulação com as autoridades oficiais, administrativas e outras de carácter público.	811 €	931 €

Sondador	Efetuar o controlo ativo de perdas de água, detetando e localizando os pontos da rede com ocorrência de roturas e fugas de água, visíveis e não visíveis.	811 €	931 €
Assistente de rede de abastecimento de água	Realizar as atividades no âmbito da verificação técnica da operacionalidade da rede de abastecimento de água, registo e controlo das ordens de execução de trabalhos e acompanhamento da execução de ramais de água.	811 €	931 €
Assistente de rede de drenagem	Realizar as atividades no âmbito da verificação técnica das redes de drenagem, verificação dos equipamentos de monitorização e telemetria das redes, bem como da operacionalidade redes públicas e prediais de drenagem.	811 €	931 €
Pedreiro	Levantar e revestir maciços de pedra, tijolo ou outros materiais, através da utilização de diversas argamassas e de ferramentas apropriadas.	811 €	931 €
Pintor	Aplicar camadas de tinta, verniz ou outros produtos sobre superfícies diversas para as proteger e decorar utilizando pincéis de vários formatos, rolos e outros utensílios de pintura apropriados.	811 €	931 €
Assistente/Operacional geral	Realizar todas as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa e/ou de execução operacional da área de atividade.	722 €	811 €
Administrativo	Realizar todas as atividades de natureza administrativa em vigor na unidade orgânica.	722 €	811 €
Assistente de arquivo	Classificar, organizar e arquivar documentos relevantes da atividade da Águas do Porto.	722 €	811 €
Assistente de atendimento comercial	Realizar as atividades de atendimento telefónico no âmbito da atividade da área comercial, prestando esclarecimentos e informações relacionados com a faturação, registos e leituras de consumo e reencaminhamento de reclamações para tratamento.	722 €	811 €
Assistente de cadastro	Realizar as atividades de recolha de informação e registo do cadastro da rede de águas pluviais.	722 €	811 €
Assistente de obras e projetos	Assistir e prestar apoio na gestão dos contratos de empreitadas de acordo com o caderno de encargos.	722 €	811 €
Fiscal de obra	Fiscalizar a execução dos trabalhos em obra de acordo com o projeto aprovado.	722 €	811 €
Operador de central	Realizar o controlo, inspeção e monitorização dos reservatórios e estações elevatórias da rede de abastecimento de água da empresa.	722 €	811 €
Operador de corte	Efetuar a suspensão do fornecimento de água aos clientes incumpridores, bem como o restabelecimento da ligação mediante a supressão da irregularidade.	722 €	811 €
Operador de rede de drenagem	Realizar intervenções de reparação e manutenção da infraestrutura de rede de drenagem de águas residuais e pluviais.	722 €	811 €
Operador de ambiente	Acompanhar as atividades de tratamento e valorização do ambiente da atividade da Águas do Porto detetando e resolvendo eventuais problemas ou anomalias simples, reportando questões de maior complexidade ao seu superior hierárquico.	722 €	811 €
Operador de contadores	Realizar as atividades de colocação, substituição, retirada ligação e desligação de contadores de consumo de água.	722 €	811 €
Aprovisionador	Realizar os pedidos de compra e monitorizar a sua entrega de forma a garantir a aquisição de materiais, equipamentos ou serviços necessários ao desenvolvimento da atividade da Águas do Porto.	643 €	722 €
Assistente de colheitas	Realizar as atividades inerentes à recolha, registo e disponibilização de amostras de água para consumo, águas residuais, águas naturais e balneares.	643 €	722 €
Fiscal de medição e consumos	Efetuar as contagens relativas aos níveis de consumo de água dos clientes da Águas do Porto, detetando, reportando e verificando situações anómalas de contagem.	643 €	722 €
Motorista de administração	Efetuar o transporte e todas as atividades inerentes à deslocação de pessoas e distribuição de documentação do conselho de administração da Águas do Porto e de diferentes unidades orgânicas.	643 €	722 €
Auxiliar de análises	Realizar as atividades de lavagem, secagem e arrumação do material, equipamento e instalações do laboratório.	606 €	643 €
Auxiliar de limpeza e lavanderia	Efetuar as operações de lavagem e engomagem de roupa, e ainda a limpeza e arrumação de salas, escritórios, corredores e outras dependências.	606 €	643 €
Condutor/Operador	Realizar o transporte e todas as atividades inerentes à deslocação de pessoas, material e equipamento, de acordo com as instruções recebidas.	606 €	643 €
Cozinheiro	Proceder à organização e preparação do serviço de cozinha, à confeção e empratamento de refeições e sobremesas.	606 €	643 €
Operador de armazém	Executar as atividades de armazém, nomeadamente os processos de receção, inventariação, preparação e fornecimento de materiais e equipamentos.	606 €	643 €

Operador de sinalização	Realizar as atividades de distribuição, montagem e desmontagem de sinalização indicativa de intervenções da Águas do Porto na via pública.	606 €	643 €
Telefonista	Receber chamadas telefônicas da Águas do Porto, encaminhando-as aos destinatários internos e externos, através de um equipamento apropriado.	606 €	643 €
Operador de armazém de contadores	Realizar as atividades de distribuição, recolha e armazenamento de contadores de consumo de água.	606 €	643 €
Auxiliar de refeitório	Realizar as atividades com vista a prestar o serviço de cafetaria e bares, e apoiar na preparação e na distribuição de refeições na cozinha.	557 €	606 €
Auxiliar geral	Prestar apoio a diversas atividades operacionais no âmbito da unidade orgânica à qual pertence.	557 €	606 €
Lavador	Proceder à lavagem das viaturas e equipamentos de suporte às intervenções em terreno.	557 €	606 €

Cláusula A

Integração nas categorias/funções

1- Os trabalhadores são integrados nas categorias/funções de acordo com as funções efetivamente desempenhadas à data em que o presente AE passe a ser-lhes aplicável, ou para as quais são contratados.

2- Para os efeitos do disposto no número anterior, no caso de categorias/funções com diferentes níveis da carreira técnica, os trabalhadores serão integrados no respetivo nível de acordo com os seguintes critérios:

a) Nível 1: trabalhador é capaz de resolver problemas de complexidade reduzida e tem uma autonomia reduzida, podendo estar sujeito a supervisão por colaboradores de níveis mais altos;

b) Nível 2: trabalhador desempenha o descritivo funcional inerente à sua categoria/função em pleno, é capaz de resolver problemas de complexidade média e tem um grau de autonomia média;

c) Nível 3: trabalhador é capaz de resolver problemas de maior complexidade, tem total autonomia e pode supervisionar o trabalho de colaboradores de níveis mais baixos.

3- Para os efeitos do disposto no número 1, no caso de categorias/funções com diferentes níveis da carreira operacional, os trabalhadores serão integrados no respetivo nível de acordo com os seguintes critérios:

a) Nível 1: trabalhador é capaz de resolver problemas de complexidade reduzida e/ou média, tendo uma autonomia reduzida e/ou média, podendo estar sujeito a supervisão por colaboradores com níveis mais altos;

b) Nível 2: trabalhador é capaz de resolver problemas de maior complexidade, tem total autonomia e pode supervisionar o trabalho de colaboradores de níveis mais baixos.

Cláusula B

Efeitos de descongelamento remuneratório nas retribuições das carreiras de origem

1- Os efeitos das avaliações de desempenho efetuadas ao abrigo do SIADAP nas remunerações das carreiras de origem dos trabalhadores ao serviço da AdP com vínculo de emprego público que tenham estado congeladas nos últimos anos por normas legais imperativas serão considerados pela AdP nas remunerações destes trabalhadores nesta empresa.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, serão ape-

nas considerados os pontos de SIADAP que não tenham sido considerados no passado nas remunerações das carreiras de origem destes trabalhadores, a título de aumento de posições remuneratórias, e apenas até ao ciclo de SIADAP encerrado em 31 de dezembro de 2016.

3- A consideração do aumento da posição remuneratória destes trabalhadores nas carreiras de origem será apenas verificada na remuneração dos mesmos ao serviço da AdP se esta última não for já superior àquela.

4- A consideração dos efeitos dos pontos de SIADAP e consequente aumento de posições remuneratórias nas carreiras de origem, nos termos do disposto no número 1 da presente cláusula, será feita de igual modo àquela que vier a ser legalmente definido para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Porto, 20 de junho de 2017.

A CMPEA - Empresa de Águas do Município do Porto, EM:

Frederico Fernandes, presidente do conselho de administração.

Mário Santos Pinto, vogal do conselho de administração.

O Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Fernando Gonçalves Fraga, vice-secretário geral.

Depositado em 2 de agosto de 2017, a fl. 32 do livro n.º 12, com o n.º 156/2017, 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 Oitante, SA e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito geográfico

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 é vertical e aplica-se à Oitante, SA, adiante designada por empresa e aos trabalhadores ao seu serviço filiados nos Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, aqui representados pela FEBASE e doravante designados por sindicatos.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 181 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, quando se encontravam ao serviço da empresa ou do Banif - Banco Internacional do Funchal, SA, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, no dia 1 de Janeiro de 2017.

2- O período de vigência deste acordo, incluindo a tabela, é de 12 meses.

3- Findo o período de vigência, o acordo renova-se por iguais períodos de 12 meses, salvo se alguma das partes o fizer cessar por comunicação dirigida à outra com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data do termo do período inicial ou de qualquer renovação, caso em que cessa a sua vigência no termo do período inicial ou da renovação que se encontre em curso.

4- No caso de renovação nos termos do número anterior, a tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

5- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e sem prejuízo do disposto na lei, apenas se manterão em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

a) Retribuição mensal efectiva;

b) Plano complementar de pensões de contribuição definida previsto na cláusula 88.^a do presente acordo.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

Execução do acordo

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste acordo.

Cláusula 5.^a

Interpretação e integração do acordo

1- É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2- A comissão é composta por seis elementos, sendo três nomeados pelos sindicatos signatários e outros três pela empresa.

3- Cada parte designa três elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes três elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8- A comissão só funciona 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 deve estar constituída no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regimento.

Cláusula 6.^a

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

A empresa e os trabalhadores podem, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Actividade sindical

Cláusula 7.^a

Exercício da actividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, na empresa, para desem-

penho de cargos nos órgãos estatutários dos sindicatos, ou conselho de gerência do SAMS ou de secretário-geral ou de presidente de central sindical, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

- a) Entre 1 e 49 trabalhadores: um, com crédito de horas mensal correspondente a oito dias de trabalho;
- b) Entre 50 e 99 trabalhadores: um, a tempo inteiro;
- c) Entre 100 e 199 trabalhadores: dois, a tempo inteiro;
- d) Mais de 200 trabalhadores: três, a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo, inscritos em cada sindicato em 31 de Dezembro de cada ano.

3- Por acordo com a empresa os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 49.^a

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, da direcção dos sindicatos.

6- Sem prejuízo do disposto no número 3, o desempenho da actividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufera, com excepção do acréscimo remuneratório por trabalho nocturno.

7- O trabalhador tem ainda direito ao recebimento de gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio, para cuja determinação do valor a pagar será considerado o ultimo prémio anual ou incentivos de natureza não estritamente comerciais, de acordo com as regras aplicáveis em cada momento, não podendo em nenhum caso o referido valor anual ser superior a uma retribuição mensal efectiva.

8- O disposto no número anterior aplica-se apenas aos trabalhadores que, com referência a um dos dois anos civis imediatamente anteriores ao ano da tomada de posse para os cargos indicados no número 1, tenham auferido as prestações referidas naquele número.

9- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 1 da presente cláusula e que estejam integrados nos níveis 5 a 9, são aplicáveis as seguintes regras:

a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos completos de exercício de funções a tempo inteiro, seguido ou interpolado, apurado desde a data de início de funções a tempo inteiro ou da data da última promoção, se posterior.

b) Cada trabalhador só poderá ser promovido até um máximo de 3 níveis ao abrigo deste número.

10- No exercício dos direitos de actividade sindical na empresa, devem ser observadas as regras seguintes:

a) Poder eleger um delegado sindical em cada estrutura orgânica dentro dos limites previstos na lei;

b) Dispor para a actividade de delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual é disponibilizado a título permanente sempre que o requeiram;

c) 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;

d) A realização de reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público.

11- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção é o previsto na lei.

12- O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as matérias previstas na lei.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

1- A empresa desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devidas ao sindicato e remete-o ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

2- A autorização referida no número anterior pode ser dada a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, a identificação do sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

3- A declaração de autorização, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, a empresa deve enviar, em suporte informático, ao sindicato respectivo os mapas de quotização sindical, preenchidos com a informação que permita proceder à verificação e conferência dos valores processados em cada mês, de acordo com os impressos ou desenho do suporte estabelecidos para o efeito entre o sindicato e a empresa.

5- As anomalias eventualmente detectadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no número 4, devem ser rectificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao segundo mês em que forem verificadas.

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 9.^a

Condições e critérios de admissão

Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 10.^a

Determinação da antiguidade

1- Para efeitos da aplicação do disposto na cláusula 66.^a, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nas instituições subscritoras do acordo colectivo de trabalho outorgado pelas instituições de crédito e pela FEBASE, em representação dos Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2012 e revogado em 8 de Agosto de 2016 (de ora em diante acordo colectivo de trabalho do sector bancário), nos seguintes termos:

a) Todos os anos de serviço, prestado em Portugal, nas instituições de crédito com actividade em território português;

b) Todos os anos de serviço prestado em países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;

c) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições parabancárias.

2- Para os trabalhadores admitidos antes de 1 de Janeiro de 1997 à antiguidade apurada nos termos do número anterior acrescem ainda:

a) Todos os anos de serviço, prestado nas ex-colónias, nas instituições de crédito portuguesas com actividade nesses territórios e nas antigas inspecções de crédito e seguros;

b) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provieram, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos.

Cláusula 11.^a

Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para o grupo em causa 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 se manterá nesse nível.

Cláusula 12.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 13.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador, corresponde um processo individu-

al, donde constam os actos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio e, mediante autorização escrita deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante dois anos após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de acesso a dados pessoais cuja guarda seja imposta por lei, independentemente do respectivo suporte.

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 14.^a

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

1- Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2- O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos no presente acordo e na lei.

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efectuado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente para a promoção de produtos e serviços.

2- Pode ainda ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3- Nos casos previstos no número 1, o contrato a termo pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

4- A empresa deve comunicar aos sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a

empresa, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2- Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, mediante acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, as funções de gestão, de coordenação, e respectivo secretariado pessoal e ainda as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão directamente dependentes destes.

3- O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4- Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

5- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação nas funções ou na categoria que exerceu, o trabalhador retomarà a categoria ou as funções que detinha ou que entretanto tenha adquirido, tendo direito a receber apenas a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 17.^a

Deveres da empresa

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

a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem;

b) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

c) Adoptar gradualmente as novas tecnologias com o objectivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços, adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores.

2- A prestação de informação ao trabalhador pela empresa no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio electrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 30.^a;

b) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

2- 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 possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É 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 atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 27.^a deste acordo ou com o acordo do trabalhador;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

2- A violação do disposto no número anterior constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 20.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em dois grupos:

a) Grupo A - integra os trabalhadores com funções directivas;

b) Grupo B - integra os trabalhadores com funções comerciais, técnicas e operacionais.

2- Os grupos referidos no número anterior compreendem

as categorias e respectivos níveis mínimos constantes do anexo I.

3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II.

Cláusula 21.^a

Progressões de nível salarial

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efectuar, a empresa deve proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respetivo, de acordo com as seguintes regras:

Grupo B:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 16 % de todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 9.

2- Os totais globais apurados no grupo pela aplicação das percentagens previstas no número anterior serão sempre arredondados para a unidade mais próxima.

3- As promoções de nível previstas no número 1 devem fazer-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

4- No caso em que o número de trabalhadores colocados no grupo B seja inferior a 10, as promoções de nível nesse grupo podem não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de 3 em 3 anos.

5- Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido até ao final de 2014 mantêm o direito a progredir para o nível imediatamente superior nos termos previstos na cláusula 6.^a do acordo de empresa outorgado pelo Banif - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008 (de ora em diante designado por acordo de empresa Banif).

6- Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula os trabalhadores em exercício de funções sindicais a tempo inteiro conforme estabelecido na cláusula 7.^a

Cláusula 22.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a anterior, a empresa pode criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 23.^a

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, pode exceder um ano.

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na nova categoria se o trabalhador nela vier a ser investido definitivamente.

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

4- No caso de não ser confirmado na nova categoria após o período de estágio o trabalhador manterá todos os direitos inerentes à categoria que desempenhava anteriormente, como se nela se tivesse mantido.

Cláusula 24.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2- Nos termos da lei, a actividade contratada abrange ainda as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 25.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão por período superior a 30 dias consecutivos, para exercer funções correspondentes a categoria cujo nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de 12 meses completos, cessando automaticamente decorrido esse período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 12 meses completos qualquer período seguido ou a soma, num período de três anos, de períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

Cláusula 26.^a

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos pela empresa.

2- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação, sendo-lhe reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada.

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 27.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- A empresa e o trabalhador podem acordar, no momento

da admissão, que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.

2- A empresa pode transferir o trabalhador para:

a) outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde reside;

b) qualquer outra localidade, desde que não implique um aumento do tempo já dispendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela empresa.

3- Fora dos casos previstos no número 2, a empresa não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Para os efeitos previstos no número 2, a empresa deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo resolver o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, a empresa custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

7- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

8- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na lei para as deslocações, em viatura própria, dos trabalhadores das empresas públicas, aplicado:

i) ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência, ou

ii) aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado

pela empresa não se aplica o disposto nas alíneas a) e b) anteriores.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 28.^a

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto no número seguinte e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- Em situações especiais, por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda o limite de cinquenta e cinco horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode exceder 35 horas, em média, num período de quatro meses;

c) A empresa e o trabalhador podem acordar na redução da semana de trabalho em meio-dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço;

d) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 30.^a

3- A empresa pode pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 29.^a

Registo dos tempos de trabalho

A empresa deve, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso, intervalo este que pode ter um período diferente, com duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, desde que com o acordo expresso do trabalhador.

2- Salvo o disposto neste acordo, existe sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no número 1, retomam o serviço com igual atraso.

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

1- O horário de trabalho é fixado pela empresa, entre as 8h00 e as 20h00 horas, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores da empresa, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da retribuição de base.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

4- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 33.^a

Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula 32.^a, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título.

2- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário de trabalho igual à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia, não podem àquele título, em caso algum e em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 37,5 % da retribuição de base acrescida das diuturnidades.

Cláusula 34.^a

Horários de trabalho flexíveis

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2- A prática de horários flexíveis não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as 8h00 e as 20h00 horas de segunda a sexta-feira.

4- A compensação das horas, para o cumprimento da du-

ração global do trabalho, deve efectuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efectuar-se no próprio dia, salvo se a empresa anuir em maior prazo.

5- Os horários flexíveis constam obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

Cláusula 35.^a

Actividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a empresa pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

a) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: (i) os serviços de informática; (ii) os centros de contacto, cobrança, atendimento por telefone, videoconferência ou Internet; (iii) os serviços de manutenção e apoio às instalações da empresa; (iv) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

b) Outros serviços distintos dos referidos na alínea anterior, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

a) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e saída fixas, e em que, pelo menos, um deles se situa fora do intervalo entre as 8h00 e as 20h00 horas;

b) Horário por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efectua em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala preestabelecida.

3- Fora das situações previstas nos números anteriores podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou por turnos por acordo expresso entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 36.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 da cláusula 28.^a não pode ser ultrapassado.

3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a empresa e o trabalhador, não contando a interrupção como tempo de trabalho.

4- O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

5- Os horários por turnos de seis horas consecutivas não

prejudicam o direito a um descanso semanal obrigatório, e quinzenalmente, a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 42.^a

6- Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o descanso semanal.

7- São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite, os seguintes:

a) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao respetivo agregado familiar;

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;

d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.

8- A empresa deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 37.^a

Mapas de horário

A empresa disponibiliza ao respetivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 34.^a a 36.^a

Cláusula 38.^a

Regime geral do trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado na empresa é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3- A nível global da empresa não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto no número 2.

4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela empresa ou consentida pela hierarquia, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.

5- 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 do empregador.

6- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa. Consideram-se, designadamente, motivos atendíveis:

a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames nos termos da lei;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibili-

dade comprovada de dispor de transporte adequado.

7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

a) Com deficiência ou doença crónica;

b) Ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 39.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia completo de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos.

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

a) em dia de descanso complementar ou feriado, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas;

b) em dia útil, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 10 % das horas de trabalho suplementar realizadas;

c) os períodos de descanso compensatório referidos nas alíneas anteriores vencem-se quando se perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e podem ser gozados cumulativamente com as férias, sob opção dos trabalhadores.

4- Nos casos previstos na alínea a) do número 1 da cláusula 35.^a, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

Cláusula 40.^a

Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado, nos seguintes casos:

a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;

b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;

c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2- O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a empresa, no sentido da aplicação do disposto no número 6 da cláusula 42.^a

Cláusula 41.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, não havendo lugar a quaisquer acréscimos, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo o disposto na lei.

4- 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.

5- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, 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.

6- Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 43.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1- O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2- Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3- No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 44.^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a empresa e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias do período de férias.

Cláusula 45.^a

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 são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

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 marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da empresa, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 e dos interesses dos demais trabalhadores.

6- 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 na lei ou neste acordo.

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 ou disponibilizado em suporte informático.

Cláusula 46.^a

Alteração da marcação do período de férias ou do gozo 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, 4 e 5 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período 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, em razão do interesse da empresa 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.

6- O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável.

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de Abril do ano civil imediato.

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da empresa, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de Maio.

Cláusula 47.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a empresa paga a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 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 48.^a

Suspensão de férias

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

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 45.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento não imputável ao trabalhador, este tem direito ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de Abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

5- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6- Sempre que entenda, pode a empresa proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

7- O disposto no número 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

8- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos

nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 49.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 45.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 49.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;

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

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

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

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

g) As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis para a direcção e mesa da assembleia geral dos sindicatos e de 3 dias úteis para os demais órgãos.

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

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, 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

ge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *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 *d)* do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela empresa, ao abrigo do disposto na alínea *i)* do mesmo número.

8- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 50.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número 2 desta cláusula.

2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas mencionadas no número 2 da cláusula anterior:

a) as previstas na alínea *h)*, nos termos da legislação específica aplicável;

b) as previstas na alínea *i)*, sem prejuízo de decisão contrária da empresa;

c) as previstas na alínea *j)* quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária da empresa;

d) as dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual é descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar.

4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

Cláusula 51.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 52.^a

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 pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 53.^a

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 54.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre segurança social.

Cláusula 55.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 8.^a

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 56.^a

Regalias do 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 básico ou secundário oficial.

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, a empresa pode compartilhar os mesmos.

3- A empresa concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo.

4- O subsídio de estudo é devido de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 da cláusula seguinte, 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.

6- 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.

Cláusula 57.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador estudante:

a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência do ensino básico, secundário ou equivalente ou de curso superior, politécnico ou universitário;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas na cláusula anterior, deve o trabalhador estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficia 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 que compõem o currículo do ano em que o trabalhador estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, e considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 58.^a

Definição de retribuição

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4- Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

5- A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de Segurança Social é majorada, de acordo com a prática seguida sobre esta matéria pelo Banif - Banco Internacional do Funchal, SA, de modo a que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

6- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos na empresa ou no sector bancário após 1 de Janeiro de 2007.

Cláusula 59.^a

Classificação da retribuição

1- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) *Retribuição mínima de ingresso*: a fixada nos termos da cláusula 20.^a para os trabalhadores dos grupos A e B e constante do anexo II ao presente acordo;

b) *Retribuição de base*: a fixada na tabela constante do anexo II;

c) *Retribuição mínima mensal*: a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

d) *Retribuição mensal efetiva*: a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem carácter retributivo, designadamente, as seguintes prestações:

a) Remuneração por trabalho suplementar;

b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

- c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador estudante;
- d) Subsídio de refeição;
- e) Participação nos lucros de exercício;
- f) Gratificações concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 60.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 61.^a, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

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

Sendo *Rm* a 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 61.^a

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho nocturno e trabalho suplementar têm por base de cálculo a retribuição de base e diuturnidades, salvo disposição expressa em contrário deste acordo ou de norma imperativa.

Cláusula 62.^a

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- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito, é-lhe liquidado 1/25 da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

4- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias.

Cláusula 63.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de Dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 64.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1- A remuneração de trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, é superior em 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 65.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 61.^a do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 50 % = 150,00 %

ii) 2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 75 % = 175,00 %

b) Nocturno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,50 %

ii) 2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 67.^a

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times R_{hn} \times T$$

sendo *R_{hn}* = valor da retribuição da hora normal e *T* = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2,5 \times R_{hn} \times T$$

sendo *R_{hn}* = valor da retribuição da hora normal e *T* = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 67.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30 horas, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 66.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo

II, por cada cinco anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão.

2- O regime de diuturnidades é limitado a sete diuturnidades.

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do disposto no número 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 10.^a

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

5- Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

6- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferam a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remuneratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

7- O montante das diuturnidades referido no número anterior será atualizado pela mesma percentagem e nas mesmas datas que o forem as diuturnidades previstas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 67.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao horário completo da respectiva função.

3- Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado o custo da refeição, não recebe o valor do subsídio de refeição correspondente.

4- As faltas dos trabalhadores, quando ao serviço dos sindicatos, devidamente comprovadas por esta entidade, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 68.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nos termos dos números seguintes e no respeito dos normativos internos da instituição.

2- As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

a) A empresa paga o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia da Instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa paga-lhe 0,50 euro por quilómetro, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo

lo utilizado.

3- As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- Nas deslocações em serviço dos trabalhadores para fora do concelho em que se situa o respetivo local de trabalho as despesas de alimentação e outras despesas são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com as seguintes condições:

a) Os valores da ajuda de custo diária são os que constam do anexo III.

b) Condições de atribuição do valor da ajuda de custo diária:

i) pagamento da ajuda de custo por inteiro, quando a partida ocorrer antes das 12h00 horas e a chegada se verificar após as 21h00 horas;

ii) quando a deslocação ocorra em território nacional e desde que implique dormida fora de casa, pagamento de ajuda de custo parcial quando a partida ocorrer após as 12h00 horas ou a chegada se verificar antes das 21h00 horas;

iii) quando a deslocação ocorra em território nacional sem que implique dormida fora de casa ou no estrangeiro, pagamento de meia ajuda de custo quando a partida ocorrer antes das 12h00 horas e a chegada se verificar antes das 21h00 horas ou quando a partida ocorrer após as 12h00 horas e a chegada se verificar após as 21h00 horas;

iv) não há lugar ao pagamento de qualquer ajuda de custo quando a chegada ocorrer antes das 15h00 horas.

c) Nas deslocações a países onde se constate que o valor da ajuda de custo é insuficiente para fazer face às despesas com as refeições (almoço e jantar), a empresa aumentará o valor da ajuda de custo, por forma a torná-lo adequado ao custo de vida nesse país.

5- Nas deslocações previstas no número anterior da presente cláusula os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo II ao presente acordo.

6- A indemnização decorrente do seguro referido no número anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

7- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social, contemplados no presente acordo.

Cláusula 69.^a

Prémio de final de carreira

1- À data da passagem à situação de reforma, por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efectiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no activo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efectiva que o trabalhador auferia à data da morte.

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três

meses de retribuição mensal efectiva, conforme disposto no acordo colectivo de trabalho do sector bancário, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respectivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efectiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efectiva, conforme disposto no acordo colectivo de trabalho do sector bancário.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 70.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A empresa 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, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respectivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2- A cedência ocasional 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 vigora 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 que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respectivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade empregadora 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 prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com o estatuto profissional e remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenha sido atribuído.

Cláusula 71.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a empresa e uma empresa elencada no número 1 da cláusula anterior pode ser adoptado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com o empregador originário e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra empresa nos termos fixados pelas partes.

3- A cessação do vínculo laboral com a nova empresa implica o regresso do trabalhador à empresa de origem, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 72.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo II ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 73.^a

Poder disciplinar

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

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão.

Cláusula 74.^a

Prescrição da infracção e do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 75.^a

Sanções aplicáveis

1- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de Segurança Social substitutivo previsto neste acordo;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de sessenta 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.

Cláusula 76.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente 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 77.^a

Registo e comunicação de sanções

1- A empresa mantém devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser efectuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, a empresa fornece ao sindicato respectivo nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 78.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respectivo processo individual. 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.

6- A presunção do número 5 só pode ser ilidida pelo notificado quando a 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.

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 74.^a

8- Igual interrupção decorre da instauração do 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.

Cláusula 79.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser

determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a empresa, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais destinados ao exercício dessas funções.

Cláusula 80.^a

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

1- 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.

2- A empresa, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procede obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

3- 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 trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode comunicar à empresa, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, a empresa dispõe, sob pena de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do números 5 e 6, 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.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de

trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respectiva associação sindical.

Cláusula 81.^a

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 e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão do trabalho 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 82.^a

Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 74.^a;

b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3- O procedimento é inválido se:

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

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

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

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 80.^a

4- Na acção de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 80.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 83.^a

Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

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

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da empresa à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

TÍTULO IV

Formação profissional e segurança e saúde no trabalho

Cláusula 84.^a

Princípios gerais em matéria de formação profissional

1- A empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional.

2- A empresa deve assegurar, nas acções de formação que venha a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 85.^a

Segurança e saúde no local de trabalho

A empresa é obrigada a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objectivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 86.^a

Medicina do trabalho

1- A empresa é obrigada a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 87.^a

Regime de Segurança Social

Todos os trabalhadores da empresa estão abrangidos pelo regime geral de Segurança Social.

Cláusula 88.^a

Regime de pensão complementar

1- Os trabalhadores beneficiam ainda de um regime complementar de Segurança Social, constante dos planos de pensões de contribuição definida, previstos no presente acordo e doravante designados, no seu conjunto, por regime de pensão complementar, sem prejuízo do disposto na cláusula 107.^a

2- Os planos de pensões referidos no número anterior garantem aos trabalhadores uma pensão complementar em caso de reforma por velhice, por invalidez e por morte, bem como os benefícios resultantes das contribuições por si efectuadas, de acordo com as regras deles constantes e são obrigatoriamente financiados por um ou mais fundos de pensões.

3- Os fundos de pensões a que se refere o número anterior são constituídos por um património exclusivamente afecto ao financiamento do regime de pensões complementar e é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei.

4- Os planos de pensões que são de contribuição definida são contributivos, pelo que os trabalhadores também efectuam contribuições próprias, que se adicionam às contribuições da empresa.

Cláusula 89.^a

Direitos adquiridos e portabilidade

1- Os benefícios complementares de segurança social previstos nos planos de pensões de contribuição definida, constituídos pelas contribuições efectuadas pela empresa, conferem direitos adquiridos, mesmo em caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a reforma por velhice, reforma flexibilizada, invalidez ou morte.

2- No caso dos trabalhadores contratados a termo, as contribuições da empresa apenas constituirão um direito adquirido daqueles se e quando o contrato de trabalho a termo se converter em contrato de trabalho por tempo indeterminado.

3- Aos direitos adquiridos ao abrigo da presente cláusula aplica-se o regime de portabilidade previsto na lei.

Cláusula 90.^a

Contribuição da empresa

1- Para os trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2006, inclusive, abrangidos pelo plano de pensões de contribuição definida e que se mantiveram ao serviço do Banif - Banco Internacional do Funchal, SA à data da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, a contribuição da empresa corresponde a 4,5 % da remuneração de incidência.

2- Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2007, inclusive, abrangidos pelo plano de pensões de contribuição definida e que se mantinham ao serviço do Banif - Banco Internacional do Funchal, SA à data da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, a contribuição da empresa corresponde a 1,5 % da remuneração de incidência.

3- Para efeitos dos números 1 e 2 da presente cláusula a remuneração de incidência é constituída pelas seguintes prestações retributivas de natureza pecuniária:

- a) retribuição de base;
- b) diuturnidades;
- c) retribuição especial por isenção de horário de trabalho;
- d) complementos de retribuição relativos a majorações;
- e) outros complementos de retribuição atribuídos pelo banco;
- f) subsídio de férias;
- g) subsídio de Natal.

4- Não constituem, porém, prestações retributivas as seguintes prestações de natureza pecuniária:

- a) participação nos lucros de cada exercício;
- b) prémio de antiguidade ou de final de carreira;
- 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) subsídios de refeição;
- h) subsídios infantil, de estudo e a trabalhador estudante.

5- As contribuições efectuadas pela empresa em favor dos trabalhadores cessam no momento em que se extinguirem os respectivos contratos de trabalho.

Cláusula 91.^a

Contribuição dos trabalhadores

1- Os trabalhadores contribuirão mensalmente com 1,5 %

da remuneração de incidência, definida nos termos do número 3 da cláusula anterior, a qual será deduzida à respectiva remuneração.

2- Os trabalhadores admitidos no sector bancário até 31 de Dezembro de 1994, que se mantinham ao serviço do Banif - Banco Internacional do Funchal, SA à data da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008 e que abrangidos pelos planos de contribuição definida, terão direito a auferir um valor compensatório, actualizado anualmente, correspondente à contribuição referida no número anterior.

Cláusula 92.^a

Contribuição inicial

1- Para os trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2006 que se mantiveram ao serviço do Banif - Banco Internacional do Funchal, SA à data da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, o Banif efectuou uma contribuição inicial individualizada para os planos de contribuição definida, calculada em função do valor da expectativa do complemento de pensão de velhice aos 65 anos de idade, previsto no plano de pensões em vigor a 31 de Dezembro de 2006, apurado na avaliação actuarial reportada a essa data, deduzido do valor capitalizado das contribuições futuras do Banif e dos trabalhadores, nos termos previstos naquela acordo de empresa e no contrato constitutivo do fundo de pensões, com o mínimo do montante das contribuições efectuadas pelo trabalhador nos termos do disposto na cláusula 137.^a-A do acordo colectivo de trabalho do sector bancário.

2- O montante efectivamente alocado à conta individual de cada trabalhador, nos termos do número anterior, constitui um direito adquirido e individualizado, na medida do respectivo financiamento.

Cláusula 93.^a

Prestações resultantes de contribuições da empresa

O regime de pensão complementar garante aos trabalhadores da empresa uma pensão complementar de reforma, em caso de velhice, invalidez e morte, nos termos nele previstos.

Cláusula 94.^a

Prestações resultantes de contribuições dos trabalhadores

Para além das situações previstas na cláusula anterior, o trabalhador terá direito aos benefícios constituídos com as contribuições por ele efectuadas, de acordo com as regras estipuladas no regime de pensão complementar.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 95.^a

Subsídio infantil

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa, ou desta e bancário, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda da criança.

5- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença e de reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 96.^a

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 a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do anexo II.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

3- O trabalhador deve fazer prova junto da empresa da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 4 e 5 da cláusula anterior.

4- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

SECÇÃO II

Assistência médica

Cláusula 97.^a

Enquadramento

1- Apesar dos trabalhadores da empresa já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantêm-se abrangidos também pelo sistema complementar de assistência médica assegurado por um Serviço de Assistência Médico-Social previsto no presente acordo, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 99.^a e 100.^a, e são geridos pelo sindicato

respectivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários, serviços e/ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 98.^a

Beneficiários

1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:

a) os trabalhadores da empresa e respectivos familiares;

b) os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível quando se encontravam ao serviço da empresa ou do ex-Banif - Banco Internacional do Funchal, SA e respectivos familiares;

c) os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente acordo ou do regime geral de Segurança Social.

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respectivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção colectiva de trabalho do sector bancário, beneficiam do SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores consideram-se familiares:

a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adoptados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respectivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respectivos regulamentos.

6- São também beneficiários dos SAMS os ex-trabalhadores e reformados e respectivos familiares abrangidos por protocolos de adesão celebrados entre a empresa e os sindicatos subscritores do presente acordo.

7- Para efeitos do número anterior, o valor actual das contribuições futuras a cargo da empresa será pago antecipadamente.

Cláusula 99.^a

Contribuições a cargo da empresa

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para os SAMS a cargo da empresa constam do anexo IV.

2- As contribuições referidas no número anterior são actualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

3- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do dia 1 de Fevereiro de 2017, mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo das instituições de crédito que constam da cláusula 144.^a, número 4 alínea a), do acordo colectivo de trabalho do sector bancário.

Cláusula 100.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- As contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores obedecem às seguintes regras:

a) trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efectiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou velhice: a verba correspondente a 1,50 % do subsídio de doença ou pensão que auferiram da Segurança Social;

c) trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência;

d) trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 99.^a que estaria a cargo da empresa;

e) pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

2- Para efeitos do previsto no número anterior, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 101.^a

Contribuições para os SAMS de reformados

1- Para o cálculo das contribuições para os SAMS dos tra-

balhadores reformados consideram-se os valores da pensão efectivamente recebida, que integra a pensão da segurança social e a pensão complementar prevista no presente acordo, decorrente quer das contribuições da empresa, quer das contribuições dos trabalhadores.

2- As contribuições para os SAMS, a efectuar nos termos do número anterior, terão lugar no momento em que sejam disponibilizados aos beneficiários os montantes sobre que incidem, independentemente do recebimento ocorrer sob a forma de capital ou de prestações mensais, nos termos do plano de pensões aplicável.

Cláusula 102.^a

Entrega de contribuições, prazos e controlo

A empresa remeterá aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no número 1 da cláusula 99.^a e no número 1 da cláusula 100.^a

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 103.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores da empresa é aplicável o regime de parentalidade legal em vigor.

TÍTULO VI

Disposições transitórias

Cláusula 104.^a

Exercício da actividade sindical

O disposto no número 1 da cláusula 7.^a aplica-se, relativamente a cada sindicato, a partir do acto eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 105.^a

Prémio de antiguidade

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.^a do acordo colectivo de trabalho do sector bancário.

Cláusula 106.^a

Contribuições para o SAMS

As contribuições para o SAMS a cargo da empresa ficam sujeitas, até 31 de Janeiro de 2017, ao disposto na alínea a) do número 4 da cláusula 144.^a do acordo colectivo de trabalho do sector bancário, aplicando-se, a partir dessa data, os valores constantes do anexo IV.

Cláusula 107.^a

Regime de reforma de benefício definido

Aos trabalhadores da empresa que, à data da entrada em vigor do presente acordo, se mantenham abrangidos pelo regime de reforma de benefício definido, aplicam-se as cláusulas do ACT, assinado por várias instituições de crédito e a FEBASE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29 de 8 de Agosto de 2016, que compõem o dito regime, designadamente as cláusulas 94.^a a 103.^a do referido acordo.

TÍTULO VII

Disposições finais

Cláusula 108.^a

Âmbito de aplicação

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, afasta a aplicação do acordo colectivo de trabalho outorgado pelas instituições de crédito e pela FEBASE, em representação dos Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2012 e também a aplicação do acordo de empresa celebrado entre os sindicatos subscritores do presente acordo e o Banif - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, deixando de ser aplicáveis aos trabalhadores da empresa transferidos do Banif - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da Deliberação de Resolução do Banco de Portugal de 20 de Dezembro de 2015, a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 109.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 110.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

Da aplicação deste acordo não pode resultar prejuízo de condições de trabalho e de Segurança Social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 111.^a

Reclassificação dos trabalhadores

Os trabalhadores são reclassificados de acordo com o anexo V.

Cláusula 112.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre a empresa e os sindicatos representados podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 113.^a

Normas imperativas

As disposições do presente acordo aplicam-se apenas nos casos em que normas imperativas, decorrentes designadamente do facto de a empresa se tratar de empresa pública, não imponham, para o efeito, um regime diferente.

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
Grupo A	Directiva	Director	16
		Director adjunto	14
		Sub-director	13
Grupo B	Comercial	Assistente comercial	5
	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
	Operacional	Responsável de área	8
		Supervisor	6
		Secretário(a)	6
		Assistente operacional	5

Categorias profissionais do grupo A - área directiva

Director, director adjunto, subdirector - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objectivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B - área comercial

Assistente comercial - Desempenha funções de atendimento de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas.

Categorias profissionais do grupo B - área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da entidade empregadora; participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões

do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente ao administrador do respectivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade empregadora, incumbem-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projectos; 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 entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas 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 entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Assistente técnico - Colabora em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

Categorias profissionais do grupo B - área operativa/administrativa

Responsável de área - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objectivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projectos que recaiam na esfera de actuação da sua área de actividade.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

Secretário - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direcção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Assistente operacional - Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

Grupos A e B - 861,58 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
18	2 764,11
17	2 499,36
16	2 325,32
15	2 142,23
14	1 955,11
13	1 774,42
12	1 624,95
11	1 496,83
10	1 338,82
9	1 228,32
8	1 112,74
7	1 029,74
6	973,69
5	861,58
4	747,88
3	650,18
2	573,32
1	557,00

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56.^a, números 3 e 4): 19,52 €.

4- Diuturnidades (cláusula 66.^a): 41,42 €.

5- Subsídio de refeição (cláusula 67.^a, número 1): 9,17 €.

6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.^a, número 2): 149 960,49 €.

7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.^a, número 2): 149 960,49 €.

8- Subsídio infantil (cláusula 95.^a, número 1): 25,45 €.

9- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 96.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico: 28,29 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico: 39,99 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico: 49,69 €;

d) ensino secundário: 60,35 €;

e) ensino superior: 69,14 €.

ANEXO III

Ajudas de custo

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	50,38	32,74	15,11
	Parcial	25,19	7,56	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	31,69	15,85	0,00
	Parcial	15,85	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	120,90	75,56	30,23
	Parcial	60,45	15,11	0,00

ANEXO IV

Contribuições para o SAMS

1- Valores da contribuição mensal para o SAMS nos termos da cláusula 99.^a (valor em euros):

Por cada trabalhador no activo	126,76
Por cada reformado	87,64
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 142. ^a do ACT do sector bancário para a pensão de sobrevivência	37,93

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de Abril e Novembro de cada ano.

ANEXO V

Tabela de correspondência de categorias

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Correspondência com categorias
A	Directiva	Acordo de empresa novo	Acordo de empresas Banif
		Director	Director
		Director adjunto	Director adjunto
B	Comercial	Subdirector	Subdirector
		Assistente comercial	Subgerente Gestor de cliente* (Grupo I)
	Técnica	Técnico de grau I	Técnico de grau I
		Técnico de grau II	Analista de sistemas Inspector chefe Técnico grau II/ analista coordenador OM
		Técnico de grau III	Assistente de direcção Inspector Gerente Técnico grau III Cambista

B	Técnica	Técnico de grau IV	Analista programador Subinspector/inspector adjunto Analista informática/ analista de OM Técnico grau IV Promotor comercial Gestor de cliente* Programador informática Assistente social
		Assistente técnico	Operador principal Solicitador Auxiliar de inspecção Gestor de cliente*
		Responsável de área	Chefe de serviço Chefe divisão/sub chefe serviço Chefe secção/chefe administrativo de estabelecimento
		Supervisor	Chefe sector/sub chefe secção/sub chefe administrativo de estabelecimento
	Operacional	Secretário(a)	Secretária
		Assistente operacional	Agente organização e métodos Operador informática (Grupo I) Telefonista/ recepcionista/auxiliar especialista (Grupo II)

* Os trabalhadores com a categoria de gestor de cliente (até ao nível 7, inclusivé) podem ser reclassificados na categoria de assistente comercial ou na categoria de assistente técnico consoante o núcleo das funções exercidas.

Os trabalhadores com a categoria de gestor de cliente (nível 8 ou superior) são reclassificados na categoria de técnico de grau IV.

Lisboa, 6 de Julho de 2017.

Pela Oitante, SA:

Nuno Pedro Martins.

Pedro Manuel Cardoso Guerreiro.

(Ambos e cada um na qualidade de mandatários).

Pela Federação do Sector Financeiro - FEBASE:

Paulo de Amaral Alexandre.

Ângela Cardoso Ruivo Nunes Filipe.

Álvaro Patrício do Bem.

José Manuel Alves Guerra Fonseca.

(Todos e cada um na qualidade de mandatários)

Depositado em 31 de julho de 2017, a fl. 31 do livro n.º 12, com o n.º 154/2017, 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 Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração salarial e outras/texto consolidado do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2014, com as alterações conferidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2015, e n.º 20, de 29 de maio de 2016.

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área geográfica, âmbito, vigência e renovação

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA (doravante designada abreviadamente por «empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir.

2- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, podem, a partir da data da publicação do AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, solicitar que o mesmo lhes seja aplicado, mediante comunicação escrita dirigida à empresa.

3- A aplicação do presente acordo de empresa e suas subseqüentes renovações aos trabalhadores que ao mesmo adiram individualmente, nos termos do número anterior, manter-se-á até ao termo de cada período de vigência, ainda que seja exercida a faculdade de revogação da escolha.

4- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 1728 trabalhadores.

5- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao Código de Atividade Económica 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

6- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de julho de 2017.

7- O acordo de empresa vigora pelo prazo de três anos e renova-se sucessivamente por períodos de um ano, salvo denúncia por qualquer uma das partes nos termos da lei.

8- A primeira denúncia só produz efeitos se for efetuada no período que medeia entre o sexto e o terceiro meses imediatamente anteriores ao fim da vigência deste acordo de empresa e posteriores renovações.

CAPÍTULO I-A

Igualdade e não discriminação

Cláusula 2.^a

Não discriminação e diversidade de género

1- A empresa e os trabalhadores assumem o compromisso de velar pelo respeito do princípio da igualdade e não discriminação em razão do sexo, identidade de género, orientação sexual, situação económica, condição social, nacionalidade, origem étnica, raça ou religião.

2- Nos processos de recrutamento, no desenvolvimento profissional e no enquadramento e evolução salarial a empresa promoverá a igualdade de oportunidades em observância do princípio da não discriminação.

3- Nos casos em que se verifiquem categorias ou funções profissionais sub-representadas em razão do sexo, sem que existam razões que objetivamente o justifiquem, será dada preferência, em igualdade de condições, no acesso aos candidatos do sexo menos representado em tais categorias ou funções.

4- A empresa disponibilizará, nomeadamente no âmbito dos relatórios de sustentabilidade, a informação que permita aferir a igualdade de oportunidades para ambos os sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

CAPÍTULO I-B

Disposições complementares

Cláusula 3.^a

Anexos

Os seguintes anexos ao presente acordo de empresa fazem parte integrante do mesmo:

- a) Anexo I - Tabela salarial;
- b) Anexo II - Modelo de Enquadramento de categorias profissionais;
- c) Anexo II-A - Critérios e definições;
- d) Anexo II-B - Descritivo das categorias profissionais.

Cláusula 4.^a

Revogação da regulamentação anterior

1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa são expressamente revogados os seguintes instrumentos:

- a) Acordo de empresa entre a PETROGAL e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros, com última revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2009, e subseqüentes revisões de cláusulas de expressão pecuniária publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2011 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2012;

b) Acordo de adesão da PETROGAL ao acordo coletivo de trabalho das empresas petrolíferas privadas;

c) Acordo sobre regalias sociais dos trabalhadores da PETROGAL;

d) Acordo complementar sobre assistência na doença e na maternidade, proteção à infância e subsídio por morte;

e) Acordo complementar sobre formação profissional;

f) Regime do prémio de assiduidade, anexo à Ordem de Serviço n.º 6/90, de 9 de fevereiro;

g) Prémio de disponibilidade;

h) Regulamento da ação assistencial da empresa, anexo à Ordem de Serviço n.º 13/79, de 2 de fevereiro;

i) Subsídio mensal a filhos de trabalhadores, anexo à Ordem de Serviço n.º 23/90, de 6 de agosto;

j) Regulamento do regime de prevenção.

2- Os trabalhadores de turnos abrangidos pelo presente AE em 31 de dezembro de 2015, e que, nessa data, cumpram os requisitos e pressupostos de acesso à reforma antecipada nos termos das cláusulas 9.ª e 22.ª do acordo de empresa identificado na alínea a) do número 1, poderão, querendo, exercer esse direito em qualquer momento subsequente, beneficiando do regime definido nas referidas cláusulas, bem como das disposições previstas no capítulo IV do acordo sobre regalias sociais dos trabalhadores da PETROGAL, identificado na alínea c) do número 1.

Cláusula 5.ª

Carácter globalmente mais favorável

1- Os direitos e os efeitos decorrentes dos instrumentos previstos na cláusula 4.ª, que não foram expressamente ressaltados, cessam com a entrada em vigor do presente acordo de empresa.

2- As partes consideram que as condições fixadas pelo presente acordo de empresa são globalmente mais favoráveis que as anteriores, nomeadamente as decorrentes dos instrumentos de regulamentação coletiva revogados.

Cláusula 6.ª

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente acordo de empresa.

2- A comissão paritária será formada por seis membros, sendo três representantes da empresa e três representantes das associações sindicais outorgantes.

3- O funcionamento da comissão paritária será objeto de regulamento a acordar entre a empresa e as associações sindicais outorgantes, nos termos e dentro dos limites legais.

TÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

CAPÍTULO II

Duração e horário de trabalho

Cláusula 7.ª

Período normal de trabalho

1- A duração máxima semanal do período normal de trabalho é, em média anual, de 38 horas, exceto para os trabalhadores das áreas administrativas, cujo limite máximo é, em média anual, de 35 horas semanais.

2- A duração do período normal de trabalho diário não pode exceder sete horas para os trabalhadores das áreas administrativas, e oito horas para os restantes trabalhadores, sem prejuízo das situações reguladas neste acordo de empresa.

3- Ao trabalho em regime de turnos são aplicáveis os limites máximos fixados nos números anteriores.

Cláusula 8.ª

Horário de trabalho - Definição e princípio geral

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

2- A fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e aos delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou à comissão de trabalhadores.

3- A resposta dos trabalhadores e o parecer referidos no número anterior devem ser emitidos no prazo de 10 dias a contar da data da receção da consulta, entendendo-se não haver objeções se não houver resposta até ao termo daquele prazo.

Cláusula 9.ª

Tipos de horário

Para os efeitos do presente acordo de empresa, entende-se por:

a) Horário normal - aquele em que existe um único horário para cada posto de trabalho e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo de descanso são fixos;

b) Horário flexível - aquele em que, existindo períodos fixos obrigatórios, as horas do início e termo do trabalho normal diário podem variar, em termos a acordar entre as partes;

c) Horário desfásado - aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados;

d) Horário de turnos rotativos - aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que em regra se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

e) Regime de laboração contínua - regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 10.^a

Intervalo de descanso

1- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a 30 minutos nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

2- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.

3- Os trabalhadores de turnos cujo serviço o permita terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4- Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turnos, a refeição será tomada no posto de trabalho, devendo a empresa distribuí-la nesse local, salvo se, em situações especiais justificadas e ouvidos os delegados sindicais ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou a comissão de trabalhadores, outra modalidade for definida.

CAPÍTULO III

Banco de horas

Cláusula 11.^a

Banco de horas

1- Pode ser instituído na empresa um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nos seguintes casos:

- a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;
- b) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho por motivo de força maior, ou seja, todo o acontecimento inevitável e imprevisível, não imputável à empresa, cujos efeitos se produzem independentemente da sua vontade;
- c) Suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e/ou das instalações da empresa;
- d) Situações de crise empresarial que possam por em perigo a viabilidade da empresa e/ou a manutenção dos postos de trabalho;
- e) Situações de conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- f) Outras situações acordadas entre a empresa e o trabalhador.

2- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas b), c) e d) do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas.

3- Os acréscimos de trabalho referidos na alínea b) do número 1 não contemplam a eventual prestação de trabalho em

prolongamento ou antecipação do respetivo turno para substituição de trabalhador ausente.

4- A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas b) e d) do número 1 em que aquela antecedência pode ser inferior.

5- O período normal de trabalho pode ser aumentado ou diminuído de acordo com as seguintes regras:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado ou diminuído até três horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 55 horas semanais;

b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 175 horas no ano civil.

6- Por iniciativa do trabalhador e mediante acordo escrito anualmente renovado, o acréscimo ou redução do período normal de trabalho pode atingir as quatro horas diárias e as 60 horas semanais, tendo como limite 200 horas por ano civil.

7- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho para o trabalhador.

8- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou termo em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a empresa suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

9- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho poderá ser efetuada:

a) A pedido do colaborador, por redução equivalente ao tempo de trabalho. Neste caso, o trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, cinco dias, que pretende utilizar o período de redução para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo no entanto afetar o regular funcionamento da empresa. A empresa terá em consideração o pedido do trabalhador e comunicar-lhe-á a sua decisão no prazo de 72 horas;

b) Por iniciativa da empresa, devendo esta comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, cinco dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

10- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, através da dispensa de trabalho em dias completos ou meios-dias, ou por adição ao período de férias do trabalhador.

11- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, no termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo ou a redução de trabalho se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos seis meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano seguinte.

12- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total de horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

13- A empresa pode aplicar o regime previsto na presente cláusula ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, seção ou unidade económica, caso, pelo menos, 60 % dos trabalhadores dessa estrutura sejam abrangidos pelo presente acordo de empresa.

14- O regime de banco de horas não impedirá a aplicação e coexistência de outros mecanismos de organização de tempo legal, convencional e/ou contratualmente previstos, nomeadamente a prestação de trabalho suplementar ou de trabalho em regime de adaptabilidade.

15- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

16- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com redução do mesmo.

CAPÍTULO IV

Trabalho por turnos

Cláusula 12.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que, numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de laboração ou funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, salvo quando se mostre possível e necessário o estabelecimento de horários desfasados.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal, quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3- O regime definido no número anterior não se aplica no caso de laboração contínua, exceto em paragens técnicas programadas e ações de formação programadas.

Cláusula 13.^a

Elaboração de escalas de turnos

1- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo do número de folgas a que o trabalhador tiver direito durante o ciclo completo do seu turno, ressalvado o caso dos trabalhadores que suprem as ausências dos trabalhadores de turnos, em que a mudança de turno é possível com intervalo mínimo de 24 horas (um dia de calendário).

2- A empresa obriga-se a elaborar e afixar a escala anual de turnos no mês anterior ao da sua entrada em vigor quer esta ocorra no início, quer no decurso do ano civil.

3- A alteração da escala anual de turnos deve ser feita com observância do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 8.^a e afixada 15 dias antes da sua entrada em vigor.

4- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

Cláusula 14.^a

Regime de horário de turnos de laboração contínua

1- A elaboração dos horários de trabalho do regime de turnos de laboração contínua deve ser precedida de consulta aos delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical, ou à subcomissão de trabalhadores ou à comissão de trabalhadores.

2- Para os efeitos do número anterior, é constituída uma comissão de acompanhamento junto da direção de cada refinaria, composta pelos delegados sindicais dos sindicatos em que estejam inscritos os trabalhadores abrangidos pelo respetivo horário ou, na sua falta, pela comissão sindical ou intersindical, e pela subcomissão de trabalhadores ou pela comissão de trabalhadores.

Cláusula 15.^a

Subsídio de turnos - Valores

1- O vencimento base mensal dos trabalhadores em regime de turnos será acrescido dos seguintes subsídios mensais, conforme os casos:

a) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos rotativos, excluindo o noturno, 15 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 352,60 euros;

b) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos, quando um seja noturno ou quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo, 20 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 383,00 euros;

c) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos com folga fixa ao sábado e domingo, 23 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 414,60 euros;

d) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos sem folga fixa ao sábado e domingo, 25 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 522,95 euros.

2- O subsídio de turnos dos trabalhadores em regime de laboração contínua corresponde às seguintes percentagens do respetivo vencimento base mensal:

a) 26 % para os níveis B e C;

b) 27 % para os níveis D e E;

c) 28 % para os níveis F e G;

d) 29 % para o nível H;

e) 30 % para o nível I.

3- O subsídio de turnos dos trabalhadores de laboração contínua terá como valor mínimo mensal 607,93 euros.

4- Os valores mínimos referidos nos números anteriores serão indexados anualmente à taxa de inflação relativa ao

ano civil anterior, excluindo a habitação.

5- O subsídio de turnos não será devido nos períodos de falta não justificada.

6- Os subsídios de turno indicados incluem a retribuição por trabalho noturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 16.^a

Subsídio de turnos - Regras especiais

1- No caso de alternância de regime de turnos rotativos com horário normal, nos termos previstos no número 2 da cláusula 12.^a, será devido o subsídio de turnos por inteiro sempre que o trabalhador preste pelo menos 10 dias de trabalho por mês no regime de turnos, sendo calculado na proporção nos restantes casos.

2- Para além dos demais casos previstos na presente cláusula, o subsídio de turnos é devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias;
- b) Se encontre no gozo de descanso compensatório;
- c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;
- d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

3- Nos meses de início e de termo de período de prestação de serviço em regime de turnos, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

Cláusula 17.^a

Mudança do regime de turnos - Manutenção com redução do subsídio

1- O trabalhador integrado em regime de turnos que passe para o regime de horário normal, bem como aquele que se encontre integrado em regime de três turnos e que passe para um regime de dois turnos, manterá o subsídio que vinha auferindo, embora sujeito a redução em caso de aumento salarial, nas seguintes situações e termos:

a) Sempre que, estando integrado há menos de 10 anos, seguidos ou interpolados, em regime de turnos, a mudança for de iniciativa da empresa e o trabalhador tenha prestado trabalho em regime de turnos de forma consecutiva nos 12 meses anteriores;

b) Sempre que, a empresa aceite a passagem do trabalhador para o regime de horário normal, nos termos previstos no número 5 da cláusula 19.^a;

c) Sempre que, por razões médicas, nos termos previstos nos números 1 a 4 da cláusula 19.^a, que não consubstanciem acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador passe a horário normal, e desde que se encontre em regime de turnos, no mínimo, há mais de cinco anos seguidos ou desde que, nos últimos sete anos, a soma dos períodos interpolados em regime de turnos perfaça cinco anos.

2- A redução do valor inicial do subsídio de turnos nos termos do número anterior será, em cada revisão salarial, efetuada através da dedução a esse subsídio de percentagem igual à do aumento do vencimento base do trabalhador, não

podendo cada redução ser superior a 40 % do valor desse aumento.

3- Nas situações de mudança do regime de turnos rotativos em alternância com horário normal, tal como definido no número 2 da cláusula 12.^a, para um regime de horário normal, o trabalhador beneficiará do disposto nos números anteriores, desde que se enquadre nas eventualidades previstas nas alíneas a) ou c) do número 1 da presente cláusula.

4- Para efeitos do número anterior, o subsídio de turnos que o trabalhador mantém corresponderá à média dos subsídios que auferiu no último ano civil completo em que prestou serviço no regime de turnos rotativos em alternância com horário normal.

5- Também para os efeitos do número 3, no cômputo dos anos referidos na alínea c) do número 1 considerar-se-ão como tempo de serviço em regime de turnos os períodos de trabalho normal que, nos termos do número 2 da cláusula 12.^a, alternem com o tempo efetivo de turnos.

6- No caso de o trabalhador mudar do regime de turnos para o regime de horário normal por iniciativa da empresa, o valor do subsídio que vinha recebendo manter-se-á como histórico, não sujeito a redução, sempre que o mesmo se encontre há pelo menos 10 anos, seguidos ou interpolados, a laborar naquele regime.

Cláusula 18.^a

Mudança de regime de turnos - Manutenção com redução diferida do subsídio

Sempre que o trabalhador mude do regime de turnos para o regime de horário normal, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional que o impeça definitivamente de trabalhar naquele regime, o respetivo subsídio de turnos mantém-se no seu valor nominal durante cinco anos, após o que será reduzido em percentagem igual à do aumento da retribuição base, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor do aumento dessa retribuição.

Cláusula 19.^a

Passagem de trabalhadores de turnos a horário normal

1- Qualquer trabalhador que, por parecer do médico do trabalho na empresa, se mostre impossibilitado de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao horário normal, nos termos dos números seguintes.

2- O período de tempo findo o qual se deverá concretizar a passagem ao horário normal, tendo em conta a situação clínica do trabalhador e o parecer do médico do trabalho, não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias.

3- Quando o trabalhador ou a empresa discordarem do parecer médico, podem recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

4- O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado, sempre que a junta médica por si desencadeada confirme o parecer do médico do trabalho na empresa.

5- O trabalhador, admitido na empresa até 30 de abril de

2007, que completar 57 anos de idade e 20 anos de serviço em regime de turnos poderá também solicitar, por escrito, a passagem ao regime de horário normal, assistindo à empresa o direito de, no prazo de 90 dias, analisar e decidir esse pedido, sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a

Cláusula 20.^a

Regime especial de reforma antecipada de trabalhadores de turnos

1- Se a empresa, nos termos fixados no número 5 da cláusula 19.^a, não atender o pedido de passagem ao regime de horário normal, o trabalhador pode solicitar, por escrito, a reforma antecipada, assistindo à empresa o direito de, no prazo de 120 dias, analisar e decidir os termos em que pretende concretizar o acesso à reforma antecipada, devendo a sua concessão ocorrer no prazo máximo de 36 meses após a solicitação.

2- Se a empresa, nos termos estabelecidos no número anterior, fixar a data da reforma antecipada para momento que ultrapasse em mais de 24 meses a data do respetivo pedido, o trabalhador será compensado da seguinte forma:

a) Aumento da percentagem utilizada no cálculo do subsídio de turnos a que o trabalhador tem direito em 5 %, com efeitos retroativos à data em que aquele solicitou a passagem à reforma antecipada; e

b) Aumento do seu vencimento base mensal de valor igual ao resultante da aplicação de uma percentagem sobre o valor do 1.º escalão do nível a que pertence, com efeitos retroativos a 12 meses antes da data de passagem à reforma antecipada, nos seguintes termos:

- Nível B, igual a 6 %;
- Nível C, igual a 6 %;
- Nível D, igual a 11 %;
- Nível E, igual a 11 %;
- Nível F, igual a 10 %;
- Nível G, igual a 10 %;
- Nível H, igual a 10 %.

3- Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, quando o trabalhador auferir o valor mínimo do subsídio de turnos referido na cláusula 15.^a, número 1, alíneas a) a d), e no número 3, e enquanto tal se mantiver, será esse mínimo acrescido da diferença entre o valor correspondente à percentagem aplicável no cálculo do subsídio de turnos e o valor correspondente a essa percentagem acrescida de 5 %.

4- Se a empresa, nos termos estabelecidos no número 1 desta cláusula, fixar a data da reforma antecipada para momento que se situe entre mais de 12 e menos de 24 meses relativamente à data do respetivo pedido, o trabalhador beneficiará do aumento do subsídio de turnos nos moldes definidos na alínea a) do número 2 e no número 3 desta cláusula, com efeitos retroativos à data em que aquele solicitou a passagem à reforma antecipada.

5- Se a empresa, nos termos estabelecidos no número 1 desta cláusula, fixar a data da reforma antecipada para momento que não ultrapasse em mais de 12 meses a data do respetivo pedido, o trabalhador não beneficiará de nenhuma das atribuições definidas nas alíneas a) e b) do número 2 desta cláusula.

6- A apreciação dos pedidos de reforma antecipada previstos na presente cláusula, bem como a determinação do valor da respetiva pensão são regulados pelas cláusulas 64.^a e 65.^a do capítulo XII.

7- A pensão de reforma atribuída nos termos dos números 2, 4 e 5 da presente cláusula, não poderá exceder o valor da pensão de reforma a que o trabalhador teria direito se a empresa lhe concedesse na mesma data a reforma antecipada nos termos do regime geral da reforma antecipada dos trabalhadores de turnos, previsto na cláusula 66.^a do capítulo XII.

CAPÍTULO V

Trabalho noturno

Cláusula 21.^a

Prolongamento

Considera-se também como trabalho noturno, para além do previsto na regulamentação coletiva de trabalho aplicável, o que é prestado em prolongamento de um período de trabalho noturno igual ou superior a quatro horas.

CAPÍTULO VI

Trabalho suplementar

Cláusula 22.^a

Tempo de deslocação

Se o trabalhador for chamado a prestar trabalho suplementar sem ligação com o seu período normal de trabalho, a empresa pagará o tempo gasto nas deslocações, até 30 minutos por cada percurso, como tempo de trabalho normal.

CAPÍTULO VII

Férias, descansos, dispensas e folgas suplementares

Cláusula 23.^a

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de 25 dias úteis de férias retribuídas.

2- O subsídio de férias será calculado tendo por referência a duração efetiva das férias prevista no número anterior.

3- Se, nos termos da lei, forem previstas alterações de qualquer natureza à duração das férias, o regime legal só se aplicará se determinar um período anual de férias superior ao previsto no número 1 desta cláusula, não podendo haver acumulação entre o regime convencional e o legal, antes se aplicando o que se mostrar mais favorável.

Cláusula 24.^a

Prémio para gozo de férias

Os trabalhadores, excepto os que se encontrem integra-

dos em horário de turnos de laboração contínua, que, com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de novembro a 30 de abril, gozar:

a) Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias.

Cláusula 25.^a

Prémio para gozo de férias dos trabalhadores de turnos em laboração contínua

Os trabalhadores do regime de turnos de laboração contínua que, com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de novembro a 30 de abril, gozar:

a) Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 100 % no subsídio de férias.

Cláusula 26.^a

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, ou os previstos nas escalas de turnos e como tal identificados.

2- Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivos.

3- Na situação contemplada no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas.

Cláusula 27.^a

Dispensas anuais suplementares

1- São concedidos a todos os trabalhadores dois dias ou quatro meios-dias de dispensa anuais, a gozar mediante autorização prévia.

2- As dispensas referidas no número anterior só podem ser autorizadas quando o seu gozo não implique quaisquer encargos para a empresa, nomeadamente por recurso a trabalho suplementar, e esses dias não sejam necessários para ações de formação.

3- Os trabalhadores devem marcar os dias de dispensa com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

4- As dispensas previstas na presente cláusula são consideradas como tempo efetivo de serviço e não determinam perda de retribuição, devendo ser gozadas até ao final do respetivo ano civil, sob pena de caducidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Se, verificando-se as condições estabelecidas no número 2, a empresa obstar ao gozo total ou parcial destas dispensas no ano civil a que estas se reportam, pagará os dias em falta pelo valor da retribuição horária.

Cláusula 28.^a

Folgas suplementares

1- Serão concedidos a todos os trabalhadores que pratiquem o horário de turnos de laboração contínua, além de 2,2 dias de descanso semanal, em média anual, por cada cinco dias de trabalho, três dias de folgas suplementares por ano.

2- Os dias de folgas suplementares previstos no número anterior são considerados como dias de descanso.

3- A marcação destes dias de folgas suplementares deve ser feita por acordo entre o trabalhador e o superior hierárquico com competência para a marcação das férias. Na falta de acordo, a marcação caberá ao superior hierárquico.

CAPÍTULO VIII

Regime de prevenção

Cláusula 29.^a

Âmbito

O presente capítulo aplica-se a todos os trabalhadores da empresa que prestem serviço neste regime.

Cláusula 30.^a

Definições

Para os efeitos deste capítulo, entende-se por:

a) Regime de prevenção: a permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso e contato, fora do seu horário normal de trabalho, por forma a poder acorrer às instalações em que presta serviço, em caso de convocação;

b) Equipa de prevenção: conjunto de trabalhadores, ou um só, afetos ao regime de prevenção;

c) Duração da equipa: tempo durante o qual se considera necessário manter constituída cada equipa;

d) Período de prevenção: espaço de tempo em que se encontra pessoal em regime de prevenção entre cada 2 períodos normais de trabalho consecutivo.

Cláusula 31.^a

Acordo do trabalhador

1- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem, por escrito, o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala de prevenção a elaborar mensalmente.

2- O trabalhador pode solicitar por escrito a dispensa para prestar serviço no regime de prevenção, desde que a requeira com a antecedência mínima de 60 dias relativamente à produção de efeitos do pedido.

3- A empresa aceitará, em princípio, a saída do trabalhador, a não ser que justifique por escrito a recusa do pedido que comunicará nos primeiros 15 dias após a sua recepção.

4- A empresa poderá, a todo o tempo, excluir o trabalhador do regime de prevenção, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 60 dias.

Cláusula 32.^a

Constituição da equipa de prevenção

1- A constituição da equipa de prevenção será feita com o número necessário de trabalhadores com competências profissionais adequadas ao tipo de trabalho que àquela pode ser cometido.

2- Só devem ser incluídos na equipa de prevenção os trabalhadores que, em condições normais, possam acorrer às instalações dentro de, aproximadamente, 60 minutos após a convocação.

Cláusula 33.^a

Organização da equipa de prevenção

1- A organização da equipa de prevenção compete ao responsável pela área que tem a seu cargo a manutenção daquela.

2- Para efeito do disposto no número anterior, compete àquela hierarquia:

a) elaborar a lista dos trabalhadores habilitados a integrar a equipa de prevenção;

b) diligenciar no sentido da obtenção do acordo, sob forma escrita, dos trabalhadores incluídos na lista mencionada na alínea anterior, se esse acordo não pré-existir;

c) promover a organização da escala de prevenção a cumprir pelos trabalhadores integrados na equipa de prevenção;

d) providenciar pela elaboração e atualização permanente de uma lista donde constem os nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos trabalhadores que constituem a equipa;

e) introduzir as modificações na escala de prevenção determinadas por impedimentos de qualquer dos trabalhadores nela incluídos;

f) enviar ao responsável pelas convocações a escala de prevenção e a lista dos nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos respetivos trabalhadores e fornecer-lhe, por escrito, a indicação das alterações que forem ocorrendo;

g) enviar à Direção de Recursos Humanos, para efeitos de processamento da retribuição correspondente, a escala de prevenção e as alterações entretanto ocorridas.

Cláusula 34.^a

Duração do período de prevenção

1- O período de prevenção será o estritamente necessário para cobrir os períodos de risco que, em cada caso, se pretende minimizar.

2- Nas situações em que o período de prevenção abranger por inteiro os intervalos entre os períodos normais de trabalho consecutivo, cada trabalhador ficará naquele regime, conforme os casos:

a) em dias úteis, desde o termo do período normal de trabalho de cada um destes dias até ao início do mesmo período no dia subsequente;

b) em dias de descanso semanal ou feriado, desde o termo do período normal de trabalho do último dia útil até ao início do mesmo período no primeiro dia útil seguinte ao descanso semanal ou feriado.

Cláusula 35.^a

Deveres durante o período de prevenção

1- Durante o período em que se encontra de prevenção o trabalhador deve permanecer em casa ou em local de fácil comunicação.

2- O trabalhador que, por qualquer ocorrência grave, for forçado a interromper a sua prevenção, deve comunicar o fato ao responsável pela convocação.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador deve, sempre que possível, acordar com outro trabalhador, afeto ao mesmo regime e especialidade, a sua substituição e informar o responsável pela convocação.

Cláusula 36.^a

Deveres em caso de convocação

1- Quando convocado, o trabalhador deve acorrer às instalações, ou ao local onde se torne necessário a sua presença, o mais rapidamente possível.

2- É dever do trabalhador executar, dentro das suas possibilidades, os trabalhos que lhe forem atribuídos em caso de convocação.

3- Além dos deveres consignados nos números anteriores, o trabalhador deverá observar, na parte que lhe respeita, o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 37.^a

Competência

1- A convocação dos trabalhadores de prevenção compete ao responsável pelas instalações ou a quem ele delegue e deve, em regra, limitar-se às intervenções indispensáveis ao funcionamento ou segurança das instalações que afetem a economia ou obrigações da empresa e que não possam esperar pela assistência durante o período normal de trabalho.

2- Compete ainda ao responsável pelas instalações:

a) a coordenação do trabalhador em regime de prevenção;

b) definir, de acordo com a cláusula 40.^a, o tipo de transporte a utilizar.

3- Compete ao trabalhador convocado a iniciativa das ações a desenvolver para a resolução das situações que originaram a sua convocação, em obediência aos planos, procedimentos e políticas aplicáveis e, se for o caso, às instruções do responsável pelas instalações.

Cláusula 38.^a

Atuação do trabalhador convocado

1- O trabalhador convocado deve, antes de iniciar o trabalho:

a) registar a sua entrada em serviço;

b) apresentar-se ao responsável pelas instalações, o qual lhe dará a conhecer o trabalho a efetuar.

2- O trabalhador deve, após a conclusão do trabalho:

a) registar, em livro próprio, a ocorrência que originou a chamada;

b) registar a sua saída de serviço.

3- Se o serviço de prevenção for prestado fora do local normal de trabalho, ou se não existir cartão de ponto, o trabalhador emitirá um «Modelo de Regularização de Situações de Pessoal» ou outro modelo indicado pela empresa, mencionando o dia e as horas de entrada e saída de serviço, o qual, depois de visado pelo responsável pelo seu setor, será enviado à Direção de Recursos Humanos.

Cláusula 39.^a

Retribuição da prevenção

1- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) retribuição por cada hora de prevenção correspondente a 36 % do valor da remuneração horária normal tendo como limite mínimo o correspondente ao quarto escalão do nível I;

b) retribuição do tempo prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou noturno) acrescida de um prémio equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;

c) pagamento, no mínimo, de duas horas de trabalho suplementar por cada deslocação às instalações, quando houver efetiva prestação de trabalho.

2- A retribuição prevista na alínea a) do número anterior mantém-se durante todo o período em que o trabalhador se encontra em prevenção, independentemente da deslocação às instalações e da prestação efetiva de trabalho.

3- Se, por iniciativa da empresa, cessar o regime de prevenção, e desde que o trabalhador nele tenha permanecido durante 7 anos seguidos ou 12 interpolados, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «Integração de Subsídio de Prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subsequentes aumentos do vencimento base mensal.

4- Verificando-se a inaptidão definitiva do trabalhador para a função em regime de prevenção, atestada pelos serviços de medicina do trabalho, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «Integração de Subsídio de Prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subsequentes aumentos do vencimento base mensal.

5- No caso do trabalhador retomar o regime de prevenção, a «Integração do Subsídio de Prevenção» será substituída pela retribuição devida pela prática deste regime enquanto o trabalhador nele permanecer, tornando a ser devida a título de «Integração de Subsídio de Prevenção» logo que cesse de novo este regime, sendo o valor recalculado nos termos previstos nesta cláusula.

Cláusula 40.^a

Transporte

1- A empresa assegurará ou pagará aos trabalhadores em regime de prevenção o transporte necessário para se deslocarem às instalações e regressarem à sua residência.

2- Nas condições do número anterior, e no caso da empresa não assegurar o transporte, o trabalhador poderá utilizar, sob a sua responsabilidade, a viatura própria, sendo reembol-

sado pelos quilómetros percorridos nos termos da respetiva política da empresa.

Cláusula 41.^a

Instalações em que funcionará o regime de prevenção

1- O regime de prevenção será implantado pela empresa em todas as áreas, instalações ou serviços em que entenda que tal se mostra necessário.

2- Compete aos responsáveis pelas mesmas, ou a quem eles deleguem, determinar:

- a) a criação e modificação das equipas de prevenção;
- b) as especialidades profissionais dos trabalhadores que integrarão as equipas;
- c) a duração das equipas;
- d) o período de prevenção para cada equipa.

TÍTULO III

Transferência de local de trabalho

Cláusula 42.^a

Transferência do local de trabalho

1- Por transferência do local de trabalho entende-se a mudança do trabalhador para novo local de trabalho que diste mais de 15 km relativamente ao anterior, salvo se essa mudança significar uma aproximação relativamente ao local de residência no momento da mudança.

2- Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifas dos transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3- O valor da diferença a que se refere o número anterior será, em cada revisão da retribuição certa mínima, reduzido em percentagem igual à do aumento dessa retribuição, não podendo a redução ser superior a 20 % do valor desse aumento.

TÍTULO IV

Regalias sociais

CAPÍTULO IX

Disposições gerais

Cláusula 43.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente título aplica-se aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado, que satisfaçam os requisitos indicados para cada uma das regalias.

2- A aplicação deste título aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo dependerá de expressa previsão.

CAPÍTULO X

Complemento do subsídio de doença

Cláusula 44.^a

Direito ao complemento do subsídio de doença

1- A empresa pagará um complemento do subsídio de doença a todos os trabalhadores que se encontrem em situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença atestada pela Segurança Social e que a ela estejam vinculados por contrato de trabalho.

2- O complemento manter-se-á enquanto o trabalhador permanecer na situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, pelo prazo máximo de atribuição do subsídio de doença pela Segurança Social.

3- Durante o período de carência definido pelo regime legal da Segurança Social, até ao máximo de três dias, o montante suportado pela empresa corresponderá a 100 % da retribuição mensal líquida auferida pelo trabalhador, calculada nos termos do número 2 da cláusula seguinte.

4- Caso o período de carência definido pelo regime legal da Segurança Social venha a ser aumentado, o montante suportado pela empresa relativamente aos dias em acréscimo corresponderá a metade do indicado no número anterior.

Cláusula 45.^a

Valor do complemento

1- O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela Segurança Social e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador, tendo como limite 45 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.

2- Na determinação da retribuição mensal líquida considera-se o valor líquido do vencimento base mensal e o das prestações regulares e periódicas que sejam passíveis de contribuição para a Segurança Social, para o efeito da concessão do subsídio de doença.

Cláusula 46.^a

Processo de pagamento

1- Desde que seja devido o complemento do subsídio de doença, a empresa pagará ao trabalhador o valor da retribuição líquida que seja determinada nos termos e limites dos números 1 e 2 da cláusula 45.^a, revertendo para ela, independentemente de qualquer formalidade, o subsídio de doença processado pela Segurança Social.

2- Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento do subsídio de doença, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento do subsídio de doença que se mostre devido nos termos do presente capítulo.

Cláusula 47.^a

Obrigações do trabalhador

1- O trabalhador, para além das demais obrigações inerentes à comunicação e justificação de ausências, tem ainda o dever de:

a) Participar à respetiva chefia a situação de doença;

b) Entregar à empresa os documentos comprovativos da baixa e da correspondente alta, logo que se apresente ao serviço;

c) Entregar prontamente à empresa, em troca de documento comprovativo, qualquer quantia que, a título de subsídio de doença, receba diretamente da Segurança Social.

2- O não cumprimento dos deveres estabelecidos no número anterior constituirá infração disciplinar.

Cláusula 48.^a

Cessação do complemento

O complemento não é ou deixa de ser devido sempre que, por fato imputável ao trabalhador, este não receba ou deixe de receber subsídio de doença.

CAPÍTULO XI

Complementos da pensão de reforma por velhice ou invalidez

Cláusula 49.^a

Âmbito

Os complementos da pensão de reforma previstos nas cláusulas seguintes aplicam-se exclusivamente aos trabalhadores que beneficiem do regime do plano de pensões de benefício definido, não abrangendo, por conseguinte, os trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

Cláusula 50.^a

Direito aos complementos da pensão de reforma

1- Têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores com dois ou mais anos completos de serviço na empresa e que, mantendo-se vinculados a ela, satisfaçam as condições previstas nas cláusulas 51.^a e 52.^a seguintes.

2- Independentemente do tempo de serviço na empresa, têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho, vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional que determine a sua invalidez.

3- A empresa pagará aos trabalhadores um complemento da pensão de reforma que recebam da Segurança Social.

4- O complemento corresponderá à diferença entre a importância apurada nos termos das cláusulas 53.^a e 54.^a e a importância da pensão que seria atribuída pela Segurança Social de acordo com as regras oficialmente em vigor até 31 de dezembro de 1993.

5- Nos casos previstos no número 2 da cláusula 51.^a, o complemento referido no número 4 será reduzido pela aplicação de um fator de redução determinado pela fórmula:

1-x

em que x é igual à taxa global de redução.

6- A taxa global de redução é o produto do fator de redução previsto nas regras gerais da Segurança Social, em vigor à data da passagem à reforma, atinentes à flexibilização da idade de reforma por velhice, pelo número de anos de antecipação relativamente à idade normal de acesso à pensão por velhice da Segurança Social.

Cláusula 51.^a

Direito ao complemento da pensão de reforma por velhice

1- Têm direito ao complemento da pensão de reforma por velhice os trabalhadores que tendo atingido a idade em que a podem requerer à Segurança Social, e cumprindo as demais condições previstas na legislação de Segurança Social, a obtenham.

2- Porém, aos trabalhadores que, mantendo-se vinculados à empresa, requeiram e obtenham da Segurança Social a concessão de pensão por velhice em idade inferior à idade normal de acesso à pensão por velhice da Segurança Social, aplicar-se-á o disposto nos números 5 e 6 da cláusula 50.^a

Cláusula 52.^a

Direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez

Têm direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez os trabalhadores que, por decisão da junta médica de Segurança Social, sejam considerados em situação de invalidez e cumpram as demais condições previstas na legislação de Segurança Social.

Cláusula 53.^a

Base de cálculo

1- A base de cálculo da pensão de reforma é o duodécimo da retribuição ilíquida anual média dos últimos 5 anos.

2- Para a determinação da retribuição ilíquida serão considerados o vencimento base mensal, o prémio de assiduidade, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turnos e o subsídio de custo de vida.

Cláusula 54.^a

Cálculo

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 50.^a, o cálculo da pensão de reforma é feito mediante a aplicação das taxas a seguir definidas por cada ano completo de serviço prestado pelo trabalhador:

- a) Nos primeiros 15 anos - 3 %;
- b) Nos 15 anos imediatos - 2 %;
- c) Nos anos que excedam 30 anos de serviço - 1 %.

2- Da aplicação do número anterior não pode resultar uma taxa superior a 80 %.

3- A fração do último ano contará sempre como ano completo.

4- O valor do complemento da pensão será arredondado para o euro superior.

Cláusula 55.^a

Limites dos valores da pensão e complemento de reforma

1- Verificando-se a atribuição da pensão de reforma pela Segurança Social, o valor do complemento da pensão será o necessário para garantir que o valor da pensão total de reforma não é inferior ao maior que resultar da aplicação das alíneas seguintes:

- a) Retribuição mínima mensal garantida que vigorar;
- b) 50 % da remuneração mensal ilíquida que tenha sido computada na base de cálculo da pensão.

2- Em qualquer dos casos previstos no número anterior o valor do complemento mensal a pagar pela empresa não pode ser inferior a 100 euros nem superior a 2000 euros.

Cláusula 56.^a

Elementos para o cálculo das pensões

Os elementos necessários ao cálculo das pensões, tais como a data de admissão dos trabalhadores, o tempo de serviço e as remunerações respetivas, são as que constam dos registos da empresa.

Cláusula 57.^a

Dedução de pensões da Segurança Social

1- Serão deduzidas do valor das pensões atribuídas nos termos deste capítulo todas as pensões de reforma concedidas, ou que o venham a ser, pela Segurança Social, na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a formação delas.

2- Nos casos em que não seja possível à instituição da Segurança Social prestar os elementos necessários ao cálculo das deduções previstas nesta cláusula, cumpre ao interessado fazer a prova deles.

3- Verificando-se que o reformado não entregou à empresa, no prazo de 10 dias, o valor das pensões que tenham sido diretamente pagas pela Segurança Social, a empresa poderá interromper a atribuição do complemento a seu cargo, até perfazer o valor retido, com acréscimo dos juros de mora legais.

4- Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento das pensões de reforma, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento de pensão que se mostra devido nos termos do presente capítulo.

Cláusula 58.^a

Atualização dos complementos de pensões

1- Os complementos das pensões de reforma serão atualizados, nos termos dos números seguintes, sempre que entre em vigor um acordo de revisão das tabelas salariais aplicáveis na empresa.

2- A atualização dos complementos de pensões será feita de acordo com a fórmula:

$$ACP = A \times CP$$

em que ACP correspondente ao aumento do complemento, A ao aumento percentual verificado no nível salarial a que pertencia a categoria do trabalhador e CP ao valor do complemento a atualizar.

3- Só haverá lugar à atualização se e enquanto o montante total da pensão for inferior em 3 % à retribuição mínima do nível salarial a que o trabalhador pertencia à data da reforma, acrescido do valor das anuidades e do subsídio de turnos e deduzidos o imposto sobre o rendimento das pessoas singulares e a contribuição para a Segurança Social.

4- Para os efeitos do número 3 desta cláusula, o valor da anuidade será o que, à data da atualização, corresponda à antiguidade que o trabalhador tinha no momento da reforma, e o valor do subsídio de turnos o que estiver fixado na data da atualização para a modalidade de turnos em que o trabalhador se encontrava no momento da reforma.

5- A atualização dos complementos de pensões produzirá efeitos na data em que se torne eficaz a tabela salarial revista, e será processada até ao termo do mês seguinte ao da entrada em vigor da mesma tabela.

Cláusula 59.^a

Melhoria das pensões

Reverterão para o beneficiário todas as melhorias da pensão total que resultem da atualização da pensão atribuída pela Segurança Social.

Cláusula 60.^a

Acumulação com pensão por doença profissional ou acidente de trabalho

No cálculo do complemento da pensão de reforma por invalidez não será considerada a pensão que, a título de reparação, venha a ser atribuída pela Segurança Social ou pela entidade seguradora, nos casos de incapacidade resultante de doença profissional ou acidente de trabalho, respetivamente.

Cláusula 61.^a

Compensação de reforma

1- Ao trabalhador que requeira a reforma nas condições expressas na cláusula 51.^a, a empresa concederá uma importância correspondente a três meses de retribuição, a processar à data da passagem àquela situação, a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho.

2- A compensação só será atribuída se o trabalhador tiver, até um ano antes de perfazer a idade a que se refere a cláusula 51.^a, subscrito acordo de cessação do contrato de trabalho na data em que complete essa idade.

3- A compensação fixada nesta cláusula só é devida no momento em que, por efeito do acordo referido no número anterior, cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 62.^a

Retardamento do pedido de reforma

O complemento de pensão calculado nos termos do número 4 da cláusula 50.^a sofrerá uma redução de 7 % por cada

período de 12 meses que decorra entre a data em que o trabalhador complete a idade legal para a passagem à reforma e a da apresentação do respetivo pedido à Segurança Social.

CAPÍTULO XII

Reforma antecipada

Cláusula 63.^a

Concessão da reforma antecipada

A pedido dos trabalhadores que tenham mais de 25 anos de serviço, bem como nos demais casos previstos neste AE, a empresa, consideradas a oportunidade e a conveniência para as necessidades de serviço, poderá conceder a reforma antecipada relativamente à data em que seriam preenchidas as condições legais para a atribuição da reforma pela Segurança Social.

Cláusula 64.^a

Cálculo da reforma antecipada

1- O valor da pensão de reforma antecipada é igual à soma da importância da pensão que a Segurança Social atribuiria se o trabalhador se reformasse por invalidez na mesma data e da importância de um complemento determinado de acordo com o número 4 da cláusula 50.^a

2- Aplica-se ao cálculo do valor da pensão de reforma antecipada o disposto na cláusula 55.^a

Cláusula 65.^a

Regime geral de revisão da pensão de reforma antecipada

Para efeitos de aplicação à reforma antecipada do regime definido na cláusula 58.^a, considera-se como parcela atualizável a correspondente a 80 % do valor da pensão respetiva.

Cláusula 66.^a

Reforma antecipada de trabalhadores de turnos

1- O trabalhador, quando completar 60 anos de idade e 25 anos de trabalho em regime de turnos, pode obter a reforma antecipada, mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência mínima de um ano.

2- No prazo de 30 dias a contar da data de recepção da comunicação do trabalhador, a empresa confirmará, por escrito, a data da passagem à situação de reforma antecipada que, salvo acordo em contrário, ocorrerá no último dia do mês em que se complete um ano sobre a data da comunicação do trabalhador.

3- A determinação do valor da respetiva pensão é regulada pelas cláusulas 64.^a e 65.^a deste capítulo.

Cláusula 67.^a

Subsídio de Natal para trabalhadores em reforma antecipada

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos do presente capítulo, sejam beneficiários de pensão de reforma antecipada um subsídio de Natal de valor equivalente a essa pensão.

2- O subsídio referido nesta cláusula será pago na data em que o for o correspondente subsídio dos trabalhadores no ativo.

Cláusula 68.^a

Conversão da pensão de reforma antecipada em reforma por velhice

1- No momento da efetiva concessão da reforma pela Segurança Social, o valor do complemento de reforma por velhice do trabalhador será igual à diferença entre a importância da pensão de reforma antecipada que estiver a ser paga e a importância da pensão atribuída pela Segurança Social na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a sua formação.

2- Aos trabalhadores que passem ao regime de reforma antecipada após 31 de dezembro de 2015, o valor do complemento de reforma por velhice referido no número anterior, não poderá ser superior ao valor inicial do complemento apurado aquando da atribuição da reforma antecipada, atualizado pela aplicação das percentagens dos aumentos gerais anuais ocorridos na empresa, para o nível do colaborador, desde o início da atribuição da pensão de reforma antecipada até à atribuição da pensão de velhice.

3- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

CAPÍTULO XIII

Complemento da pensão de sobrevivência

Cláusula 69.^a

Direito ao complemento da pensão de sobrevivência

1- O direito ao complemento da pensão de sobrevivência é atribuído nos termos das cláusulas seguintes, aos familiares dos trabalhadores da empresa que hajam satisfeito as condições previstas na cláusula 49.^a e nos números 1 e 2 da cláusula 50.^a e se encontrem a ela vinculados à data da sua morte.

2- Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência o cônjuge sobrevivente ou pessoa que se encontre em união de fato com o trabalhador, os filhos do trabalhador e outros beneficiários, nos termos e condições estabelecidos pelo regime da Segurança Social.

Cláusula 70.^a

Cálculo do complemento da pensão de sobrevivência

1- O montante do complemento da pensão de sobrevivência será o que resultar da aplicação das percentagens fixadas no número seguinte à pensão de reforma que o trabalhador recebia ou teria direito a receber se fosse reformado na data da sua morte.

2- As percentagens a que se refere o número anterior são as seguintes:

- a) Para o cônjuge sobrevivente ou equiparado, 60 %;
- b) Para os filhos, quando concorram com o cônjuge sobre-

vivo ou equiparado, 20 %, 30 % ou 40 % consoante sejam 1, 2 ou mais de 2;

c) Para os filhos, quando não concorram com o cônjuge sobrevivente ou equiparado, o dobro das percentagens referidas na alínea anterior;

d) Para os demais beneficiários, as previstas no regime da Segurança Social.

Cláusula 71.^a

Regime subsidiário

1- É aplicável a este complemento da pensão de sobrevivência o disposto nas cláusulas 57.^a a 60.^a

2- O valor do complemento da pensão de sobrevivência será arredondado para o euro superior.

Cláusula 72.^a

Extensão do benefício

A empresa poderá, sempre que o entender conveniente, atribuir a pensão de sobrevivência a pessoas que não satisfaçam as condições definidas por este capítulo.

CAPÍTULO XIV

Subsídio de férias e de natal para reformados por velhice e invalidez e titulares de pensões de sobrevivência

Cláusula 73.^a

Subsídio de férias e de Natal para titulares de complementos de pensões de reforma e sobrevivência

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos dos capítulos XI e XIII, sejam titulares do complemento de pensão de reforma de velhice ou invalidez ou de sobrevivência, um subsídio de férias e um subsídio de Natal de valor equivalente ao desse complemento.

2- Os subsídios referidos nesta cláusula serão pagos na data em que o forem os correspondentes subsídios dos trabalhadores no ativo.

CAPÍTULO XV

Subsídio de natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongado

Cláusula 74.^a

Subsídio de Natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongado

Princípio geral

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, será pago subsídio de Natal nos termos das cláusulas seguintes.

2- Para os efeitos desta cláusula, não se considera como impedimento prolongado a situação de licença sem retribuição.

Cláusula 75.^a

Subsídio de Natal no caso de impedimento por doença ou acidente de trabalho

1- Se o impedimento do trabalhador resultar de doença ou acidente de trabalho, o subsídio será igual ao que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

2- Nos casos previstos nesta cláusula, o subsídio será devido mesmo nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento.

3- Nos casos em que a Segurança Social ou entidade seguradora atribua prestação compensatória do subsídio de Natal, o valor a pagar pela empresa será deduzido desse montante.

Cláusula 76.^a

Subsídio de Natal nos demais casos

1- Se o impedimento resultar de causa não prevista na cláusula anterior, observar-se-á o seguinte:

a) O subsídio não é devido nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento;

b) Nos anos civis de início e de termo do impedimento, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado em cada um deles.

2- O subsídio referido na alínea *b)* do número anterior será calculado sobre o valor que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

TÍTULO V

Assistência na doença e na maternidade

CAPÍTULO XVI

Seguros de saúde

Cláusula 77.^a

Seguros de saúde

1- A empresa poderá subscrever um ou mais seguros de saúde, cujas coberturas assegurem globalmente as eventualidades elencadas no presente título.

2- Os seguros de saúde previstos no número anterior poderão ser revistos pela empresa, podendo também neste âmbito vir a considerar-se a inclusão nos mesmos dos familiares dos trabalhadores, nas condições que por aquela forem estabelecidas.

3- Os seguros de saúde previstos na presente cláusula substituem o regime de assistência na doença e maternidade que anteriormente vigorou na empresa.

4- Os trabalhadores deverão optar por um seguro de saúde ou conjunto de seguros, de entre os disponíveis em cada momento na empresa que lhes sejam aplicáveis.

CAPÍTULO XVII

Assistência na doença

Cláusula 78.^a

Princípios gerais

1- É assegurada a assistência na doença:

a) aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo, após a respetiva inscrição na Segurança Social e uma vez iniciada a prestação efetiva de trabalho;

b) aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo, após a respetiva inscrição na Segurança Social, e completados seis meses sobre a data de início de prestação efetiva de trabalho; e

c) aos trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma;

adiante abreviadamente designados por «beneficiários».

2- O regime de assistência na doença previsto no presente capítulo será suspenso sempre que um reformado da empresa, que se encontre nas condições referidas na alínea *c)* do número anterior, inicie um novo vínculo contratual com outra entidade e enquanto se mantiver nessa situação.

Cláusula 79.^a

Âmbito da assistência na doença

O esquema de benefícios de assistência na doença compreende:

a) assistência médica em clínica geral;

b) assistência de enfermagem e tratamentos médicos;

c) assistência medicamentosa;

d) assistência em especialidades médicas;

e) comparticipação em exames auxiliares de diagnóstico;

f) assistência médico-cirúrgica e comparticipação em internamento hospitalar;

g) comparticipação em próteses; e

h) comparticipação em deslocações para tratamentos médicos.

Cláusula 80.^a

Assistência médica em clínica geral

A assistência médica em clínica geral é assegurada através do acesso a serviços médicos e/ou da comparticipação nos encargos com consultas de clínica geral realizadas em regime de ambulatório:

a) nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora nos termos em vigor em cada momento;

b) dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 81.^a

Assistência de enfermagem e tratamentos médicos

A assistência de enfermagem e a prestação de tratamentos médicos serão asseguradas através do acesso a serviços médicos e/ou de enfermagem ou através da comparticipação nos encargos com os referidos serviços e/ou tratamentos:

a) nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora;

b) dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 82.^a

Assistência medicamentosa

A assistência medicamentosa é assegurada através da participação nos encargos com medicamentos adquiridos pelo beneficiário, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao mesmo.

Cláusula 83.^a

Assistência em especialidades médicas

A assistência em especialidades médicas é assegurada através do acesso a serviços médicos e/ou da participação nos encargos com consultas de especialidade, realizadas em regime de ambulatório:

a) nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora, nos termos em vigor em cada momento;

b) dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 84.^a

Participação em exames complementares de diagnóstico

A empresa assegurará a participação nos encargos decorrentes da realização de exames complementares de diagnóstico, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 85.^a

Assistência médico-cirúrgica e internamento hospitalar

A empresa assegurará a participação nos encargos decorrentes de assistência médico-cirúrgica e/ou de internamento hospitalar, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 86.^a

Participação em próteses

A empresa assegurará a participação nos encargos com próteses, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 87.^a

Participação em deslocações para tratamentos médicos

A empresa assegurará a participação nos encargos com deslocações necessárias à realização de tratamentos médicos, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

Cláusula 88.^a

Participação em tratamentos termais

A empresa assegurará a participação nos encargos com tratamentos termais, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

CAPÍTULO XVIII

Assistência na maternidade

Cláusula 89.^a

Assistência na maternidade

A assistência médica na gravidez, parto e até 120 dias após o parto é assegurada nos mesmos termos da assistência na doença.

TÍTULO VI

Apoios sociais

CAPÍTULO XIX

Disposições gerais

Cláusula 90.^a

Âmbito

O presente título é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

CAPÍTULO XX

Apoio a deficientes

Cláusula 91.^a

Princípio geral

1- A empresa atribuirá subsídios para financiamento da recuperação de deficientes motores, mentais, sensoriais e de linguagem, quando sejam filhos ou descendentes:

a) de trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado;

b) de trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma, bem como de titulares de complemento da pensão de sobrevivência.

2- Os subsídios previstos no presente capítulo apenas se-

rão atribuídos aos trabalhadores e aos pensionistas referidos no número anterior quando:

a) os deficientes se encontrem exclusivamente a cargo daqueles;

b) haja lugar ao pagamento de abono de família, subsídio mensal vitalício ou pensão social.

3- A empresa poderá, em substituição da totalidade ou parte dos benefícios de apoio a deficientes previstos no presente capítulo, subscrever seguro de saúde cujo grupo segurado abranja os beneficiários referidos no número 1 desta cláusula e cujas coberturas assegurem e integrem esses benefícios.

Cláusula 92.^a

Pedido de atribuição

1- O beneficiário interessado deverá solicitar o subsídio de apoio a deficientes em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à Direção de Recursos Humanos.

2- O beneficiário deverá, anualmente, renovar o pedido referido no número anterior, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à Direção de Recursos Humanos, no prazo que a empresa fixar para o efeito.

3- Os pedidos referidos nos números 1 e 2 anteriores terão que ser instruídos com os seguintes documentos:

a) atestado médico assinado por especialista que assista o deficiente e de que conste o nome, sexo, idade e filiação do deficiente, tipo de deficiência e seu grau, sempre que possível, e possibilidade e condições de recuperação;

b) documento comprovativo de que o deficiente ou beneficiário recebe abono de família, subsídio mensal vitalício e/ou pensão social; e

c) relação discriminada do tipo de assistência que o deficiente vem recebendo ou que se deseja que ele venha a receber e, respetivamente, custo ou estimativa dos correspondentes encargos.

Cláusula 93.^a

Modalidade do subsídio

1- O subsídio de apoio a deficiente a conceder revestirá a modalidade de comparticipação da despesa efetiva que estiver ou venha a estar a cargo do beneficiário e seja relacionada com a deficiência.

2- Para efeitos do número anterior considera-se como despesa efetiva a resultante de:

a) tratamento de medicina física ou outros tratamentos médicos especializados de reabilitação ou tratamentos de manutenção da reabilitação ou da reeducação;

b) medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico e consultas clínicas da especialidade;

c) internamento hospitalar ou frequência de estabelecimentos de reabilitação em regime ambulatório e intervenções cirúrgicas, nos termos da cláusula 99.^a;

d) próteses e outro aparelhos necessários à reabilitação ou reeducação;

e) frequência de estabelecimentos de ensino especial para deficientes; apoio especializado de ensino; frequência de estabelecimento adequado, nos casos de deficiência motora ou sensorial que impeça a frequência de estabelecimento normal oficial;

f) transporte, durante o período escolar, entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de tratamento de reabilitação, quando o grau de deficiência o torne necessário.

3- Sem prejuízo do regime especial definido no número 4 seguinte, a comparticipação da empresa será igual a 90 % da despesa efetiva a cargo do trabalhador, com o limite previsto em cada momento no ACT das petrolíferas.

4- O subsídio relativo à despesa prevista na alínea f) do número 2 supra será atribuído mensalmente, durante o período escolar, em função do custo das deslocações entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de reabilitação, em transportes públicos, não podendo, no entanto, em caso algum, o aludido subsídio mensal exceder o valor correspondente ao custo de dois passes em transporte público modelo L123 na área de Lisboa ou outro equivalente que lhe venha a suceder.

Cláusula 94.^a

Exame médico

1- A atribuição inicial, bem como a renovação da atribuição do subsídio de apoio a deficiente depende de parecer de um médico especialista no tipo de deficiência em causa.

2- Do parecer médico referido no número anterior deverá constar, sempre que possível, para cada tipo de deficiência e tendo em conta os critérios oficiais que sobre essa matéria vigorem:

a) o grau de deficiência mínima para atribuição do subsídio;

b) o grau de deficiência a partir do qual se considera excluída a possibilidade de recuperação e de concessão do subsídio.

3- Se o parecer do médico especialista for no sentido de excluir a possibilidade de recuperação e de atribuição do subsídio, o interessado poderá recorrer a junta constituída por dois médicos, suportando a empresa apenas as despesas com o médico por ela indicado.

4- Em casos excepcionais e não previstos neste capítulo, poderá a empresa atribuir comparticipações, mediante informação da Direção de Recursos Humanos.

Cláusula 95.^a

Perda do subsídio

Perdem o direito ao subsídio de apoio a deficiente os beneficiários acerca dos quais se prove que o utilizam para fins diferentes daqueles que justificam a sua atribuição.

Cláusula 96.^a

Falecimento do ascendente ou cessação do contrato de trabalho

1- No caso de falecimento do beneficiário de que depende o deficiente, manter-se-á o pagamento do subsídio que vinha a ser atribuído enquanto o deficiente beneficiar de abono de família, subsídio mensal vitalício ou pensão social, desde que o médico especialista referido no número 1 da cláusula 94.^a o considere abrangido nas condições de atribuição do subsídio.

2- No caso de cessação do contrato de trabalho do traba-

lhador de que o deficiente depende, o subsídio manter-se-á durante o ano letivo em curso nesse momento.

Cláusula 97.^a

Tratamentos no estrangeiro

1- Nos casos em que haja comparticipação do Estado, poderão ser atribuídos subsídios para tratamento no estrangeiro quando, não sendo possível fazê-los em Portugal, eles se apresentem como último recurso de tratamento ou recuperação do deficiente.

2- A atribuição do subsídio para tratamento no estrangeiro depende de pedido fundamentado, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à Direção de Recursos Humanos.

3- O pedido a que se refere o número anterior deve ser instruído com:

a) parecer do médico responsável da medicina curativa da empresa; e

b) parecer do médico da especialidade, com indicação do custo provável do tratamento.

4- Compete à empresa, ponderar a atribuição do subsídio e fixar o respetivo montante.

Cláusula 98.^a

Processamento do subsídio

Se o subsídio a que se refere a cláusula anterior for concedido, a sua efetiva atribuição depende da apresentação de documento comprovativo das despesas.

Cláusula 99.^a

Intervenções cirúrgicas

1- O disposto nas cláusulas 97.^a e 98.^a aplica-se, com as devidas adaptações, aos subsídios para intervenções cirúrgicas em Portugal ou no estrangeiro.

2- O subsídio relativo a intervenções cirúrgicas em Portugal pode ser atribuído sem precedência das formalidades indicadas e até ao montante de 90 % dos correspondentes encargos, desde que o responsável da medicina curativa da empresa, ouvido o médico especialista, considere, fundamentalmente, tal intervenção como urgente.

CAPÍTULO XXI

Subsídio por morte

Cláusula 100.^a

Princípio geral

1- Em caso de morte de trabalhador ou pensionista de reforma, a empresa pagará aos beneficiários previstos na cláusula seguinte, um subsídio por morte de valor correspondente a 5 vezes a última retribuição mensal ou pensão mensal ilíquidas.

2- O subsídio referido no número anterior não será devido, ou será devido apenas parcialmente, quando o trabalhador

ou pensionista de reforma se encontre abrangido por seguro de vida concedido pela empresa que cubra, respetivamente, total ou parcialmente o valor referido no número anterior.

Cláusula 101.^a

Beneficiário do subsídio

O subsídio será pago à pessoa ou pessoas que forem determinadas como beneficiárias do complemento de pensão de sobrevivência previsto na cláusula 69.^a do capítulo XIII.

Cláusula 102.^a

Data do pagamento

O subsídio por morte será pago até final do mês subsequente ao do falecimento do trabalhador ou pensionista.

TÍTULO VII

Formação

CAPÍTULO XXII

Formação profissional

Cláusula 103.^a

Âmbito

O presente capítulo aplica-se aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo de duração igual ou superior a 3 meses e tem por objeto as ações de formação profissional a prosseguir no âmbito da empresa.

Cláusula 104.^a

Objetivos e natureza

1- A formação profissional assegurada pela empresa visa satisfazer necessidades da empresa e promover a valorização humana e a qualificação profissional dos trabalhadores, bem como a criação de oportunidades de progressão profissional.

2- A formação profissional ministrada ao abrigo do regime previsto neste capítulo será considerada para efeitos de formação obrigatória, nos termos da lei.

Cláusula 105.^a

Recursos

1- A empresa afetará, em cada ano, recursos próprios não inferiores a 2 % da massa salarial para suportar os encargos específicos com a formação profissional, os quais já incluem os despendidos com a formação profissional obrigatória.

2- Consideram-se encargos específicos, nomeadamente, os despendidos com pagamentos a monitores, documentação, locação de salas, ações externas de formação, deslocações, alojamento, alimentação e aquisição de outros bens e serviços para formação.

Cláusula 106.^a

Planos de formação e modalidades de formação

1- Os planos de formação são anuais, podendo, no entanto, ser plurianuais sempre que as necessidades da empresa o justifiquem.

2- O plano anual de formação poderá prever, nomeadamente, as seguintes modalidades de formação:

a) Formação de acolhimento, que se destina aos trabalhadores recém-admitidos, permitindo-lhes uma correta integração na empresa e o desempenho cabal das suas funções;

b) Estágios, que têm como objetivo a obtenção de conhecimentos gerais ou específicos de um ou vários setores da empresa, que irão complementar outros conhecimentos já adquiridos;

c) Cursos ou ações de formação, destinados aos trabalhadores cuja qualificação técnico-profissional se torna necessário atualizar ou desenvolver, nomeadamente para adaptação a novos processos técnicos ou tecnológicos;

d) Cursos ou ações de formação, tendo em vista a promoção ou reconversão de trabalhadores para desenvolvimento dos seus conhecimentos gerais e específicos, com vista, nomeadamente, ao desempenho de novas funções.

Cláusula 107.^a

Formação interna e externa

1- Para efeitos do presente capítulo considera-se formação interna o conjunto das ações de formação organizadas pela empresa, em instalações próprias ou não, e com recurso a monitores seus ou contratados no exterior.

2- Entende-se por formação externa aquela cuja organização pertence a entidades alheias à empresa, nacionais ou estrangeiras.

Cláusula 108.^a

Monitores internos

1- A empresa pode designar como monitores para ações de formação interna trabalhadores de qualquer categoria que sejam considerados aptos a desempenhar essa função e aceitem a designação.

2- Aos monitores indicados nos termos do número anterior, sempre que tal se justifique, poderá ser atribuído um subsídio compensatório por hora de curso, de acordo com o tipo de formação a ministrar e o nível de conhecimentos académicos e profissionais necessários.

Cláusula 109.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores participantes em ações de formação interna deverão preencher uma ficha de avaliação do curso ou ação de formação que frequentem.

2- A empresa entregará certificados de frequência de ações de formação interna aos trabalhadores que nelas participem.

3- Os trabalhadores participantes em ações de formação externa devem, sempre que a empresa o solicite:

a) Apresentar relatórios circunstanciados sobre as mesmas

e entregar cópia da documentação recebida, no prazo de duas semanas após a conclusão das ações ou noutra mais alargada que a empresa venha a definir;

b) Realizar pequenas palestras dirigidas a outros trabalhadores da empresa, sobre as matérias das ações de formação, quando tal se justifique e desde que, antes do início da ação, disso sejam informados.

Cláusula 110.^a

Estágios

1- A empresa pode facultar a jovens diplomados ou finalistas de cursos superiores estágios para formação prática complementar em que aquela tenha manifesto interesse.

2- Os estágios poderão ocorrer em todos os setores, desde que a sua realização não comprometa a efetivação dos objetivos da empresa.

CAPÍTULO XXIII

Subsídio de estudo a trabalhadores

Cláusula 111.^a

Princípio geral

1- A empresa atribuirá, aos trabalhadores que lhe estejam vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado, um subsídio de estudo para a frequência de níveis de educação escolar obrigatória ou do ensino superior, em estabelecimento de ensino oficial ou particular, cujo interesse seja reconhecido pela empresa.

2- O regime definido neste capítulo é aplicável a trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo resolutivo, a partir do momento em que se torne certo que o contrato vigorará por período superior a 12 meses.

3- O presente regime acresce ao regime legal do trabalhador-estudante, com exceção das partes em que possa existir sobreposição.

Cláusula 112.^a

Valor do subsídio - Escolaridade obrigatória

1- Em caso de frequência de nível de escolaridade obrigatória, a empresa atribuirá um subsídio de estudo de valor correspondente ao custo efetivo dos livros obrigatórios para o referido nível, de acordo com listagem oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador.

2- O pagamento do subsídio de estudo referido no número anterior será efetuado contra a apresentação:

a) da lista de livros obrigatórios oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador; e

b) de documento comprovativo do valor efetivamente despendido pelo trabalhador na compra dos livros obrigatórios.

Cláusula 113.^a

Valor do subsídio - Ensino superior

1- A empresa atribuirá um subsídio de estudo para frequência de cursos superiores que sejam relevantes para a pros-

secação do objeto da empresa em face da previsão das necessidades concretas de trabalho qualificado.

2- O subsídio de estudo referido no número anterior terá o valor anual correspondente a 50 % do custo da matrícula e das propinas anuais, em estabelecimento público, do curso frequentado pelo trabalhador.

3- A empresa não fica obrigada a assegurar ao trabalhador a quem tenha concedido o presente subsídio a atribuição de funções correspondentes ao curso que venha a frequentar.

Cláusula 114.^a

Pedido de atribuição

O trabalhador interessado deverá solicitar a atribuição do subsídio de estudo, de forma fundamentada, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à Direção de Recursos Humanos.

Cláusula 115.^a

Condições de atribuição

1- A atribuição do subsídio de estudo depende de prova do aproveitamento do trabalhador no ano letivo anterior, salvo quando se tratar do início de frequência do curso.

2- No caso de falta de aproveitamento, não será atribuído novo subsídio para livros obrigatórios ou para a cadeira ou módulo em causa, consoante se trate, respetivamente, da frequência de ensino obrigatório ou superior.

3- Se o trabalhador invocar que a falta de aproveitamento resultou de motivo que lhe não seja imputável, nomeadamente por acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, gozo de licenças no âmbito do regime de proteção da parentalidade ou da prestação de trabalho suplementar que o tenha impedido da frequência regular das aulas, a concessão de novo benefício depende de autorização da Direção de Recursos Humanos.

CAPÍTULO XXIV

Subsídio mensal a filhos de trabalhadores

Cláusula 116.^a

Âmbito

O presente capítulo é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

Cláusula 117.^a

Princípio geral

1- A empresa atribuirá um subsídio mensal a filhos de trabalhadores, a partir dos 2 meses de idade e até ao ingresso no 1.º ciclo do ensino básico.

2- O subsídio referido no número anterior destina-se a participar nas despesas decorrentes da frequência de creches, jardins-de-infância, infantários ou do acolhimento

por amas devidamente autorizadas.

3- Ainda que ambos os pais sejam trabalhadores da empresa o subsídio é atribuído a apenas um deles.

Cláusula 118.^a

Valor do subsídio

1- Se a criança frequentar uma creche, jardim-de-infância, infantário ou ama devidamente autorizada, o valor do subsídio é de 92,50 euros mensais.

2- O subsídio corresponderá ao que for efetivamente pago pelos trabalhadores que recorram às instituições mencionadas no número 1, quando o seu preço for inferior ao valor aí estabelecido.

3- Nos casos não previstos no número 1, o valor do subsídio é de 49,85 euros mensais.

4- O subsídio é pago 11 meses por ano.

Cláusula 119.^a

Pedido de atribuição

1- O trabalhador interessado deve solicitar a atribuição do subsídio, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à Direção de Recursos Humanos.

2- O pedido de atribuição do subsídio deve ser renovado anualmente, em impresso próprio disponível na empresa, no prazo que esta fixar para o efeito.

3- Caso o trabalhador não apresente o pedido de renovação da atribuição do subsídio dentro do prazo fixado pela empresa, o pagamento do subsídio apenas terá lugar a partir da data de entrada do referido pedido.

4- Os pedidos a que se referem os números anteriores deverão ser instruídos com documento comprovativo de frequência de estabelecimento ou ama autorizada, do qual conste o valor da mensalidade a praticar, durante o ano letivo em questão.

5- A empresa pode, ainda, a todo o tempo, exigir a comprovação dos elementos indicados pelo trabalhador.

TÍTULO VIII

Refeitórios e subsídio de alimentação

Cláusula 120.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar as cantinas ou refeitórios para tomar as suas refeições, sempre que os estabelecimentos ou unidades em que prestem trabalho disponham desse serviço.

2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 10,50 euros.

3- O subsídio de alimentação é devido por cada dia de trabalho efetivo e nos dias de ausência justificada por acidente de trabalho, doença profissional, doação de sangue, cumprimento de missões por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários e pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, de

dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respetivos créditos de horas.

TÍTULO IX

Prémios

CAPÍTULO XXV

Prémio de assiduidade

Cláusula 121.^a

Noção e princípios gerais

1- Em cada mês, os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, calculado em função do respetivo vencimento base mensal e de acordo com o estabelecido nas cláusulas seguintes.

2- Em cada ano civil, as ausências de duração inferior ao período normal de trabalho diário, são acumuladas e consideradas como falta no mês em que perfizerem aquele período.

3- O prémio de assiduidade é pago com a retribuição do mês seguinte àquele a que respeita.

4- As faltas injustificadas, como tal consideradas pela Direção de Recursos Humanos, independentemente do seu número, determinam a imediata perda do prémio de assiduidade.

Cláusula 122.^a

Valor do prémio

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula, a percentagem aplicável para o cálculo do prémio de assiduidade é, em cada mês, a que resulta dos seguintes escalões:

- Zero faltas justificadas 4 %;
- Uma falta justificada 3 %;
- Duas faltas justificadas 2 %.

2- A percentagem do prémio de assiduidade acresce de 1 %, em cada mês em que o trabalhador não dê qualquer falta justificada, com o limite mínimo de 4 % e o limite máximo de 10 %.

3- Após quatro meses consecutivos com a percentagem máxima de 10 %, se o trabalhador der uma ou duas faltas justificadas, a percentagem desse mês será, respetivamente, de 6 % ou 3 %. Se o número de faltas for superior, deixará de ser devido prémio de assiduidade.

4- O trabalhador perde o direito à totalidade do prémio de assiduidade acumulado caso ocorra uma situação de falta injustificada, como tal considerada pela Direção de Recursos Humanos.

Cláusula 123.^a

Ausências

1- Para o efeito da atribuição do prémio de assiduidade não relevam as seguintes ausências ao trabalho:

a) As licenças, faltas e dispensas que, no âmbito do regime de proteção da parentalidade, não determinam perda de quaisquer direitos, nos termos e dentro dos limites legais;

b) De dispensas para consultas pré-natais, amamentação e aleitação;

c) As justificadas por motivo de doação de sangue;

d) As justificadas pelo cumprimento de missões por parte de bombeiros voluntários;

e) As justificadas pelo exercício de funções em mesas de assembleias ou seções de voto, em atos eleitorais nacionais;

f) De dirigentes e delegados sindicais, membros de comissão de trabalhadores e de subcomissões de trabalhadores, dentro dos limites dos respetivos créditos de dias ou de horas.

2- As seguintes faltas, no mês em que ocorrerem, serão consideradas para o efeito de determinação do escalão de prémio de assiduidade, nos termos dos números 1 e 3 da cláusula 122.^a, mas, no mês imediatamente subsequente, se o trabalhador não der qualquer falta, a percentagem aplicável ao prémio não pode ser inferior à do mês anterior àquele em que forem dadas:

a) Por acidente de trabalho;

b) Por doença profissional;

c) Justificadas por comparência em juízo como testemunha;

d) Até cinco faltas justificadas consecutivas por falecimento de cônjuge e de parente ou afim no primeiro grau da linha reta;

e) Duas faltas justificadas consecutivas por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no segundo grau da linha colateral;

f) As justificadas pela prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, no caso de curso que a empresa considere de seu interesse.

Cláusula 124.^a

Âmbito pessoal de aplicação

1- O presente capítulo aplica-se apenas aos trabalhadores integrados nos níveis B a J.

2- Aos trabalhadores que sejam promovidos para os níveis A1 a A3, ser-lhes-á integrado no vencimento base mensal o montante correspondente à percentagem máxima do prémio de assiduidade.

CAPÍTULO XXVI

Prémio por resultados

Cláusula 125.^a

Prémio por resultados

1- É instituído um «Prémio por Resultados» a atribuir aos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que se encontrem no ativo à data do pagamento do prémio, desde que tenham sido admitidos até 30 de junho do ano anterior.

2- São também abrangidos pelo prémio referido no número anterior os trabalhadores abrangidos por este acordo de

empresa que tenham passado à situação de reforma ou de pré-reforma no decurso do 2.º semestre do ano a que os resultados se reportam.

3- O valor do prémio é calculado por referência aos resultados do Grupo Galp Energia, apurados de acordo com as Normas Internacionais de Contabilidade (IAS), expurgados do «efeitos de valorização de stock» e dos «eventos não recorrentes».

4- Aos resultados obtidos em cada ano, apurados nos termos do número anterior, corresponderá um montante global para o «Prémio por Resultados» calculado pela aplicação de uma percentagem, conforme indicado no quadro seguinte:

Resultados (Valores em euros)	Percentagem a aplicar sobre os resultados para apuramento do montante global para prémio de resultados
desde 300 000 000 até 324 999 999	1,00 %
desde 325 000 000 até 349 999 999	1,15 %
desde 350 000 000 até 374 999 999	1,30 %
desde 375 000 000 até 399 999 999	1,45 %
desde 400 000 000 até 424 999 999	1,60 %
desde 425 000 000 até 449 999 999	1,75 %
desde 450 000 000 até 474 999 999	1,90 %
desde 475 000 000 até 600 000 000	2,00 %

5- O montante global para o «Prémio por Resultados» terá como limite máximo 12 milhões de euros, mantendo-se constante este valor para resultados superiores a 600 milhões de euros.

6- Será apurado um valor unitário mediante a divisão do montante global, apurado nos termos do número 4 e do número 5, pelo número total dos trabalhadores do Grupo Galp Energia a 31 de dezembro do ano a que os resultados se reportem.

7- Do produto do valor unitário, apurado nos termos do número anterior, pelo número de trabalhadores vinculados à PETROGAL em 31 de dezembro do ano a que os resultados se reportem, obtém-se o valor global da PETROGAL para o «Prémio por Resultados».

8- O «Prémio por Resultados» integrará a componente A, regulada no número 9 e a componente B, regulada no número 10.

9- A componente A do «Prémio por Resultados» é constituída pelo valor obtido nos termos do número 7 e será distribuído, em montante igual, pelos trabalhadores abrangidos nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

10- A componente B do «Prémio por Resultados» é constituída por um valor a definir pela empresa, que será no mínimo igual ao obtido nos termos do número 7, e será atribuído

nos termos estabelecidos pela política de avaliação de desempenho e remuneração variável que se encontrar em vigor no ano a que os resultados se reportem.

11- O «Prémio por Resultados» será pago até ao final do primeiro quadrimestre do ano seguinte aquele a que os resultados se reportem.

CAPÍTULO XXVII

Prémio de regularidade

Cláusula 126.^a

Prémio de regularidade

1- Os trabalhadores que pratiquem, com elevada assiduidade, o regime de horário de turnos de laboração contínua previsto na cláusula 16.^a beneficiam de um prémio anual do seguinte valor:

a) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual, menos noventa minutos de falta, o correspondente a 80 % do vencimento base mensal;

b) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos oito horas, o correspondente a 50 % do vencimento base mensal;

c) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos dezasseis horas, o correspondente a 25 % do vencimento base mensal.

2- Para efeitos do disposto no número 1, são diminuídas às horas de trabalho normal anual as que correspondem:

a) A cinco faltas justificadas por falecimento de cônjuge e de parente ou afim do 1.º grau da linha recta ou a duas faltas justificadas por falecimento de outro parente ou afim do 2.º grau;

b) A descanso compensatório devido pela realização de trabalho suplementar;

c) A dispensas concedidas pela empresa;

d) A ausências justificadas pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respectivos créditos de tempo;

e) A três dias de faltas justificadas por acidente de trabalho;

f) Aos dez dias úteis, de gozo obrigatório, referentes à licença parental exclusiva do pai;

g) A uma falta justificada por presença em tribunal como testemunha.

3- O prémio anual é pago em dezembro de cada ano, de acordo com o vencimento base auferido nesse mês e corresponde ao trabalho prestado nos 12 meses anteriores.

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4.320,00							
A2	3.241,00							
A3	2.701,00							
B	2.432,00							
C	2.216,00							
D	2.053,00	2.096,00	2.150,00	2.216,00				
E	1.913,00	1.957,00	2.000,00	2.053,00				
F	1.795,00	1.826,00	1.859,00	1.913,00				
G	1.675,00	1.708,00	1.751,00	1.795,00				
H-Não Operacional	1.081,00	1.276,00	1.493,00	1.675,00				
H-Operacional	952,00	1.081,00	1.167,00	1.276,00	1.383,00	1.493,00	1.600,00	1.675,00
I	974,00	1.006,00	1.039,00	1.081,00				
J	866,00	899,00	930,00	974,00				

ANEXO II

Modelo de enquadramento de categorias profissionais

É adotado o modelo de enquadramento de categorias profissionais, constituído pelos seguintes anexos:

- a) Anexo II-A - Critérios e definições;
- b) Anexo II-B - Descritivos das categorias profissionais.

ANEXO II-A

Critérios e definições

1- Níveis de enquadramento:

a) O modelo de enquadramento de categorias profissionais contempla a adoção duma matriz salarial com 61 categorias profissionais distribuídas por 12 níveis de enquadramento (A1, A2, A3, B, C, D, E, F, G, H, I e J).

b) O nível H subdivide-se em «Operacional» (categorias de técnico operacional de aeroabastecimento, técnico operacional especializado I, técnico operacional de produção I e técnico operacional de segurança I) e «Não Operacional» (categorias de técnico administrativo I e técnico especializado I).

Nível	Categorias profissionais
A1	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
A2	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
A3	CONSULTOR ESPECIALIZADO I MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
B	CHEFE OPERACIONAL III COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II DELEGADO COMERCIAL III MÉDICO QUADRO TÉCNICO IV
C	CHEFE OPERACIONAL II COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I DELEGADO COMERCIAL II INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III QUADRO TÉCNICO III
D	CHEFE OPERACIONAL I COORDENADOR TÉCNICO II DELEGADO COMERCIAL I ENFERMEIRO COORDENADOR INSPECTOR EQUIPAMENTO II QUADRO TÉCNICO II SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
E	ANALISTA LABORATÓRIO III COORDENADOR TÉCNICO I ENFERMEIRO INSPECTOR EQUIPAMENTO I QUADRO TÉCNICO I SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II TÉCNICO SECRETARIADO III
F	ANALISTA LABORATÓRIO II DESENHADOR PROJECTISTA TÉCNICO ADMINISTRATIVO III TÉCNICO ESPECIALIZADO III TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III TÉCNICO SECRETARIADO II SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO SUPERVISOR MANUTENÇÃO I SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
G	ANALISTA LABORATÓRIO I TÉCNICO SECRETARIADO I SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I TÉCNICO ADMINISTRATIVO II TÉCNICO ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
H Operacional	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
H Não Operacional	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I TÉCNICO ESPECIALIZADO I
I	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO ASSISTENTE ESPECIALIZADO COZINHEIRO MOTORISTA PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL TELEFONISTA
J	AUXILIAR ESTAFETA

2- Escalões e valores salariais de referência:

a) Nos níveis A1 a C não existem escalões, sendo apenas definido um valor salarial mínimo de referência para cada um deles.

b) Os níveis D a J incluem 4 escalões salariais cada, com exceção do nível H - Operacional, que inclui 8 escalões. Nestes níveis o valor salarial mínimo de referência corresponde ao valor do respetivo 1.º escalão.

c) Os valores mínimos de referência para cada nível serão anualmente definidos.

3- Progressões entre escalões:

3.1- Nas progressões entre os escalões nos níveis D a J observar-se-á o seguinte:

a) A passagem do 1.º para o 2.º escalão verificar-se-á ao fim de 2 anos de permanência no 1.º, desde que não exista oposição da chefia direta.

Nas situações em que a chefia direta considere que o trabalhador não deverá mudar de escalão, fundamentará, por escrito, as suas razões e delas dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

b) A passagem do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão dependerá de proposta da chefia direta, cumpridos que este-

jam 3 anos de permanência em cada um dos escalões.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para cada escalão, e até atingir o 4.º escalão do seu nível, a chefia direta apresentará proposta escrita de passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

3.2- Nas progressões entre escalões do nível H - Operacional observar-se-á o seguinte:

a) A progressão ao longo dos 7 primeiros escalões verificar-se-á após cumprir-se um ano de permanência no 1.º escalão e 6 meses de permanência em cada um dos seguintes;

b) A progressão do 7.º para o 8.º escalão dependerá de proposta da chefia direta, cumpridos que estejam 3 anos de permanência no 7.º escalão.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para esta mudança de escalão, a chefia direta apresentará proposta escrita para passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

Nível	Escalões	Critérios de progressão de escalão	
		Tempo de permanência no escalão	Intervenção da hierarquia
D	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
E	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
F	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
G	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
H Operacional	8º		
	7º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	6º	6 meses	Progressão Automática
	5º	6 meses	
	4º	6 meses	
	3º	6 meses	
	2º	6 meses	
	1º	1 ano	
H Não Operacional	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
I	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
J	4º		
	3º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia

3.3- Sempre que, de acordo com o estabelecido nos planos de carreiras (industriais; laboratoriais; segurança), os trabalhadores sejam promovidos ao nível seguinte, considera-se que:

a) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja superior ao mínimo de referência do novo nível, o trabalhador é integrado no escalão correspondente, de valor igual ou imediatamente inferior ao do seu vencimento base.

b) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja inferior ao mínimo de referência do novo nível, o trabalhador é abrangido pelo processo definido para aproximação a esse valor mínimo, sendo, para tal, integrado na «Fase» adequada.

4- Novas admissões

Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 janeiro de 2009, a contagem do tempo de permanência no respetivo escalão terá início na data de produção de efeitos dos respetivos contratos de trabalho.

5- Processo de aproximação faseada ao valor mínimo de referência:

a) Face à formação e experiência profissional dos candidatos, e às contingências do mercado de trabalho em cada momento, poderão verificar-se admissões de trabalhadores para os níveis A a G com valores salariais inferiores aos mínimos de referência do respetivo nível. Os trabalhadores que venham a ser admitidos nestas condições para os níveis B a G serão abrangidos por um processo de aproximação faseada ao valor salarial mínimo de referência do nível em que forem enquadrados, de acordo com o seguinte modelo:

Níveis	G	F	E	D	C	B
Escalões	4º	4º	4º	4º		
	3º	3º	3º	3º		
	2º	2º	2º	2º		
	1º	1º	1º	1º		
Fases	I	I	I	I	I	I
	II	II	II	II	II	II
	III	III	III	III	III	III
	IV	IV	IV	IV	IV	IV

b) O processo de aproximação ao valor salarial mínimo de referência estabelece quatro fases para cada nível.

c) Os trabalhadores admitidos nestas circunstâncias serão enquadrados na fase mais adequada às suas condições de contratação.

d) Cada fase tem a duração até um ano, excepto quando, por razões de manifesta dificuldade de integração, adaptação ou desempenho, a chefia direta proponha, fundamentadamente, a sua prorrogação por um período máximo de 6 meses.

e) Os valores mínimos de referência para cada fase serão anualmente definidos.

f) Aos trabalhadores integrados nos níveis D a J, abrangidos por um modelo que define escalões de progressão salarial, bem como aos trabalhadores inseridos no processo de aproximação faseada ao valor de referência de cada nível, não será aplicável a matriz de progressões salariais prevista nas políticas de recursos humanos em vigor na presente data.

rificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Colabora na implementação de métodos de análise e procedimentos. Pode coordenar a atividade de outros analistas de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório III (Nível E) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos), realiza estudos, afere, atualiza e implementa métodos de análise e procedimentos. Pode efetuar verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Pode coordenar e/ou supervisionar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente administrativo (Nível I) - É o trabalhador/a que recebe, anuncia, acompanha e informa os visitantes. Executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como outros serviços gerais internos. Recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objetos inerentes ao serviço interno e externo. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente especializado (Nível I) - É o trabalhador/a que executa tarefas de apoio e suporte à atividade da estrutura onde está enquadrado. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Auxiliar (Nível J) - É o trabalhador/a que executa tarefas indiferenciadas de apoio e serviço auxiliar de escritório. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional I (Nível D) - É o trabalhador/a que, sob as orientações hierarquicamente definidas, organiza,

ANEXO II-B

Descritivos das categorias profissionais

Analista de laboratório I (Nível G) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório II (Nível F) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos), prepara padrões de trabalho e procede a ve-

controla, orienta e promove a execução das atividades atribuídas à equipa pela qual é diretamente responsável. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional II (Nível C) - É o trabalhador/a que dirige, organiza, orienta, controla e promove com autonomia a execução das atividades atribuídas à equipa pela qual é diretamente responsável. Colabora com o superior hierárquico no estabelecimento de procedimentos operativos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional III (Nível B) - É o trabalhador/a que dirige, organiza, orienta e controla as atividades atribuídas à equipa ou equipas pelas quais é responsável. Colabora com os superiores hierárquicos na realização de estudos sobre equipamentos, equipas, processos e métodos de trabalho. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado I (Nível A3) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica que assessora a direção de áreas de atividade da empresa. Analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado II (Nível A2) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica que dirige ou assessora a direção de áreas de atividade da empresa. Organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado III (Nível A1) - É o trabalhador/a com conhecimentos altamente especializados que, com autonomia, dirige uma ou mais áreas de atividade da empresa ou assessora os órgãos de gestão. Coordena e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de políticas, diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de consultoria técnica, coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico I (Nível E) - É o trabalhador/a que coordena e desenvolve as atividades técnicas sob a sua responsabilidade, assegurando a sua execução e controlo, de acordo com as orientações estabelecidas. Pode coordenar e orientar a atividade de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico II (Nível D) - É o trabalhador/a com experiência adequada às exigências da função, que promove e controla a execução de diretrizes, propõe metodologias de intervenção, planifica e desenvolve as atividades técnicas sob a sua direta responsabilidade. Pode coordenar e orientar

a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado I (Nível C) - É o trabalhador/a com conhecimento de uma ou mais áreas técnicas que coordena a execução de diretrizes complexas, organiza, controla, orienta e desenvolve as metodologias de intervenção adequadas à sua atividade, podendo coordenar uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado II (Nível B) - É o trabalhador/a com formação e experiência profissional adequadas à coordenação de atividades que requerem a planificação, análise e desenvolvimento de ações que exigem o domínio de metodologias de intervenção, podendo implicar a coordenação de uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Cozinheiro (Nível I) - É o trabalhador/a que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, respeitando rigorosamente os princípios de higiene. Elabora ou contribui para a confecção das ementas. Recebe os víveres e outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo o responsável pela sua conservação. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial I (Nível D) - É o trabalhador/a que promove a venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial II (Nível C) - É o trabalhador/a com experiência adequada e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial III (Nível B) - É o trabalhador/a com elevada experiência e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Realiza as tarefas mais complexas, designadamente as negociações contratuais, e participa na elaboração, gestão e controlo dos orçamentos anuais dos correspondentes negócios afectos à sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Desenhador projetista (Nível F) - É o trabalhador/a que elabora desenhos técnicos relativos a projetos das diferentes especialidades de engenharia, colabora na elaboração de cadernos de encargos e memórias descritivas e, sempre que ne-

cessário, na normalização e atualização de manuais técnicos. Pode prestar assistência às obras durante a sua execução. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro (Nível E) - É o trabalhador/a habilitado com formação especializada que presta cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem, no âmbito da medicina ocupacional ou curativa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro coordenador (Nível D) - É o trabalhador/a habilitado com formação especializada que, para além de exercer as funções respectivas, coordena o pessoal de enfermagem e assegura a operacionalidade dos postos médicos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Estafeta (Nível J) - É o trabalhador/a que executa a distribuição de expediente, valores e objetos, entre instalações da empresa ou para destinatários exteriores a esta. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento I (Nível E) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento II (Nível D) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos e recomenda atuações. Pode coordenar e orientar uma equipa de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento III (Nível C) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, estuda e analisa os dados recolhidos e recomenda atuações. Estuda e normaliza metodologias de intervenção de manutenção e peças de reserva de equipamentos. Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico (Nível B) - É o trabalhador/a com formação adequada que exerce funções médicas no âmbito da medicina curativa (percepção, análise, diagnóstico e tratamento na doença) ou preventiva (promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores e prevenção de riscos profissionais). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico coordenador nacional (Nível A3) - É o trabalhador/a habilitado para o exercício da medicina que, agindo com autonomia funcional, analisa, organiza, coordena e executa atividades de medicina curativa ou ocupacional inseridas no âmbito da ação médica na empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Motorista (Nível I) - É o trabalhador/a devidamente habilitado que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros, pesados, de caixa aberta, carros-tanque com ou sem atrelado) de acordo com as disposições do Código da Estrada e das normas internas, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo e

pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga, e preenchendo, sempre que necessário, a documentação relacionada com a entrega de produtos e materiais. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Porteiro de instalação industrial (Nível I) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, vigia e controla a entrada e saída de trabalhadores e/ou visitantes e veículos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico I (Nível E) - É o trabalhador/a com formação ou experiência profissional adequada às exigências técnicas e/ou científicas da função, que efetua estudos e executa trabalhos de natureza técnica da sua área de especialidade, subordinado a instruções e normas específicas e, geralmente, sob orientação e controlo de técnico de grau superior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico II (Nível D) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica, embora subordinado a orientações e normas aplicáveis ao trabalho a realizar, que efetua análises e pareceres de natureza técnica e/ou científica que requerem formação adequada ou experiência profissional. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico III (Nível C) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais sobre o trabalho a efetuar, que exerce funções que requerem bons conhecimentos de uma ou mais áreas de especialidade. Efetua estudos e pareceres de natureza técnica e/ou científica para os quais está habilitado, podendo supervisionar técnicos de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico IV (Nível B) - É o trabalhador/a que dirige ou executa estudos e trabalhos que requerem profundos conhecimentos de mais de uma área de atividade. Analisa e interpreta resultados, organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica, com autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Superintendente de operações marítimas (Nível G) - É o trabalhador/a que coordena e executa todas as operações relativas ao abastecimento de gásóleo, fuel e lubrificantes a navios nos vários portos, fretando os meios terrestres necessários para o efeito e garantindo a quantidade e qualidade dos produtos entregues. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de aeroinstalação (Nível F) - É o trabalhador/a que supervisiona as atividades de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, a manutenção de equipamentos e as tarefas administrativas inerentes, chefiando as equipas operacionais e cumprindo e fazendo cumprir as normas e procedimentos de operação, qualidade, higiene, saúde, segurança

e ambiente, nacionais e internacionais, aplicáveis.

Supervisor de manutenção I (Nível F) - É o trabalhador/a com conhecimentos técnicos adequados que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção II (Nível E) - É o trabalhador/a com conhecimentos técnicos e experiência profissional adequados às exigências da função, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção III (Nível D) - É o trabalhador/a detentor de autonomia, elevado conhecimento técnico e vasta experiência, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro I (Nível G) - É o trabalhador/a que supervisiona e executa manobras inerentes à atividade de um terminal petroleiro, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro II (Nível F) - É o trabalhador/a com elevada experiência e autonomia que supervisiona a atividade de um terminal petroleiro. Pode executar manobras inerentes a essa atividade, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo I (Nível H) - É o trabalhador/a que realiza tarefas administrativas diversificadas no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo II (Nível G) - É o trabalhador/a que organiza e executa com alguma autonomia atividades técnico-administrativas diversificadas, no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo III (Nível F) - É o trabalhador/a que organiza e executa com autonomia as atividades técnico-administrativas mais qualificadas e exigentes, podendo coordenar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado I (Nível H) - É o trabalhador/a que executa tarefas diversificadas que requerem conhecimentos específicos dos processos, circuitos e procedimentos de áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado II (Nível G) - É o trabalhador/a

que executa tarefas diversificadas que requerem experiência e amplos conhecimentos dos processos e metodologias de uma ou mais áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado III (Nível F) - É o trabalhador/a que executa tarefas de elevada complexidade que requerem vasta experiência e sólidos conhecimentos de especialidades técnicas de uma ou mais áreas de atividade e o domínio dos processos e metodologias utilizados. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de aeroabastecimento (Nível H) - É o trabalhador/a que efetua todo o conjunto de operações de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, bem como as tarefas complementares inerentes àquelas operações, podendo conduzir veículos dentro das áreas dos aeroportos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado I (Nível H) - É o trabalhador/a que executa tarefas de operação ou manutenção de equipamentos operacionais específicos da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado II (Nível G) - É o trabalhador/a que executa tarefas que requerem experiência e amplos conhecimentos de operação ou manutenção dos equipamentos específicos da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção I (Nível H) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos na área funcional a que está adstrito. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção II (Nível G) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos na área funcional a que está adstrito. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção III (Nível F) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos mais especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos em uma ou mais áreas e a analisar variáveis e processos. Pode coordenar e orientar a atividade de outros profissionais de nível inferior integrados na respetiva área funcional. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de segurança I (Nível H) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança e pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Realiza ações de aconselhamento, para que sejam

atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Intervém na organização da prevenção de riscos e no combate a sinistros.

Técnico operacional de segurança II (Nível G) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, para além das atribuições do técnico operacional de segurança I, colabora na realização de estudos e auditorias, procede à análise de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior.

Técnico operacional de segurança III (Nível F) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança, supervisiona sistemas de segurança, apoia as áreas operacionais na prevenção de riscos, realizando ações de aconselhamento e auditoria, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Colabora na realização de estudos, procede à análise de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Emite pareceres técnicos e pode coordenar a atividade de outras profissionais de nível inferior. Garante a operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Coordena ações nas intervenções de combate a sinistros.

Técnico de secretariado I (Nível G) - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado individualizado ou sectorial, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado II (Nível F) - É o trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado ao Nível das direções da empresa, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado III (Nível E) - É o trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado dos membros da administração, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Telefonista (Nível I) - É o trabalhador/a que estabelece, recebe e encaminha chamadas telefónicas internas e externas. Responde se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Lisboa, 27 de abril de 2017.

Por Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA:

Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva, na qualidade de diretor de relações Laborais e mandatário, com poderes para contratar.

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

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

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;
SERS - Sindicato dos Engenheiros;
SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

Oswaldo Fernandes de Pinho.
António Alexandre Picareta Delgado.
Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto.

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatários.

Pelo SINERGIA - Sindicato da Energia:

Afonso Henrique Almeida Cardoso, na qualidade de presidente.

Pelo SPEUE - Sindicato Português dos Engenheiros Graduados da União Europeia:

José de Lima Barbosa, na qualidade de presidente da direção nacional.
Joaquim Vieira Soares, na qualidade de director.

Depositado em 2 de agosto de 2017, a fl. 32 do livro n.º 12, com o n.º 158/2017, 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 Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração salarial e outras/texto consolidado do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2014, com as alterações conferidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2015, e n.º 21, de 8 de junho de 2016.

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área geográfica, âmbito, vigência e renovação

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA (doravante designada abreviadamente por «empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir.

2- O Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, podem, a partir da data da publicação do AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, solicitar que o mesmo lhes seja aplicado, mediante comunicação escrita dirigida à empresa.

3- A aplicação do presente acordo de empresa e suas subsequentes renovações aos trabalhadores que ao mesmo adiram individualmente, nos termos do número anterior, manter-se-á até ao termo de cada período de vigência, ainda que seja exercida a faculdade de revogação da escolha.

4- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 1728 trabalhadores.

5- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao Código de Atividade Económica 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

6- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de julho de 2017.

7- O acordo de empresa vigora pelo prazo de três anos e renova-se sucessivamente por períodos de um ano, salvo denúncia por qualquer uma das partes nos termos da lei.

8- A primeira denúncia só produz efeitos se for efetuada no período que medeia entre o sexto e o terceiro meses imediatamente anteriores ao fim da vigência deste acordo de empresa e posteriores renovações.

CAPÍTULO I-A

Igualdade e não discriminação

Cláusula 2.^a

Não discriminação e diversidade de género

1- A empresa e os trabalhadores assumem o compromisso de velar pelo respeito do princípio da igualdade e não discriminação em razão do sexo, identidade de género, orientação sexual, situação económica, condição social, nacionalidade, origem étnica, raça ou religião.

2- Nos processos de recrutamento, no desenvolvimento profissional e no enquadramento e evolução salarial a empresa promoverá a igualdade de oportunidades em observância do princípio da não discriminação.

3- Nos casos em que se verifiquem categorias ou funções profissionais sub-representadas em razão do sexo, sem que

existam razões que objetivamente o justifiquem, será dada preferência, em igualdade de condições, no acesso aos candidatos do sexo menos representado em tais categorias ou funções.

4- A empresa disponibilizará, nomeadamente no âmbito dos relatórios de sustentabilidade, a informação que permita aferir a igualdade de oportunidades para ambos os sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

CAPÍTULO I-B

Disposições complementares

Cláusula 3.^a

Anexos

Os seguintes anexos ao presente acordo de empresa fazem parte integrante do mesmo:

- a) Anexo I - Tabela salarial;
- b) Anexo II - Modelo de enquadramento de categorias profissionais;
- c) Anexo II-A - Critérios e definições;
- d) Anexo II-B - Descritivo das categorias profissionais.

Cláusula 4.^a

Revogação da regulamentação anterior

1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa são expressamente revogados os seguintes instrumentos:

- a) Acordo de empresa entre a PETROGAL e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros, com última revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2009, e subsequentes revisões de cláusulas de expressão pecuniária publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2011 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2012;

b) Acordo de adesão da PETROGAL ao acordo coletivo de trabalho das empresas petrolíferas privadas;

c) Acordo sobre regalias sociais dos trabalhadores da PETROGAL;

d) Acordo complementar sobre assistência na doença e na maternidade, proteção à infância e subsídio por morte;

e) Acordo complementar sobre formação profissional;

f) Regime do prémio de assiduidade, anexo à ordem de serviço n.º 6/90, de 9 de fevereiro;

g) Prémio de disponibilidade;

h) Regulamento da ação assistencial da empresa, anexo à ordem de serviço n.º 13/79, de 2 de fevereiro;

i) Subsídio mensal a filhos de trabalhadores, anexo à ordem de serviço n.º 23/90, de 6 de agosto;

j) Regulamento do regime de prevenção.

2- Os trabalhadores de turnos abrangidos pelo presente AE em 31 de dezembro de 2015, e que, nessa data, cumpram os requisitos e pressupostos de acesso à reforma antecipada nos termos das cláusulas 9.^a e 22.^a do acordo de empresa identi-

ficado na alínea *a*) do número 1, poderão, querendo, exercer esse direito em qualquer momento subsequente, beneficiando do regime definido nas referidas cláusulas, bem como das disposições previstas no capítulo IV do acordo sobre regalias sociais dos trabalhadores da PETROGAL, identificado na alínea *c*) do número 1.

Cláusula 5.^a

Carácter globalmente mais favorável

1- Os direitos e os efeitos decorrentes dos instrumentos previstos na cláusula 4.^a, que não foram expressamente ressaltados, cessam com a entrada em vigor do presente acordo de empresa.

2- As partes consideram que as condições fixadas pelo presente acordo de empresa são globalmente mais favoráveis que as anteriores, nomeadamente as decorrentes dos instrumentos de regulamentação coletiva revogados.

Cláusula 6.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente acordo de empresa.

2- A comissão paritária será formada por seis membros, sendo três representantes da empresa e três representantes das associações sindicais outorgantes.

3- O funcionamento da comissão paritária será objeto de regulamento a acordar entre a empresa e as associações sindicais outorgantes, nos termos e dentro dos limites legais.

TÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

CAPÍTULO II

Duração e horário de trabalho

Cláusula 7.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima semanal do período normal de trabalho é, em média anual, de 38 horas, exceto para os trabalhadores das áreas administrativas, cujo limite máximo é, em média anual, de 35 horas semanais.

2- A duração do período normal de trabalho diário não pode exceder sete horas para os trabalhadores das áreas administrativas, e oito horas para os restantes trabalhadores, sem prejuízo das situações reguladas neste acordo de empresa.

3- Ao trabalho em regime de turnos são aplicáveis os limites máximos fixados nos números anteriores.

Cláusula 8.^a

Horário de trabalho - Definição e princípio geral

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

2- A fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e aos delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou à comissão de trabalhadores.

3- A resposta dos trabalhadores e o parecer referidos no número anterior devem ser emitidos no prazo de 10 dias a contar da data da recepção da consulta, entendendo-se não haver objeções se não houver resposta até ao termo daquele prazo.

Cláusula 9.^a

Tipos de horário

Para os efeitos do presente acordo de empresa, entende-se por:

a) Horário normal - aquele em que existe um único horário para cada posto de trabalho e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo de descanso são fixos;

b) Horário flexível - aquele em que, existindo períodos fixos obrigatórios, as horas do início e termo do trabalho normal diário podem variar, em termos a acordar entre as partes;

c) Horário desfásado - aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados;

d) Horário de turnos rotativos - aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que em regra se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

e) Regime de laboração contínua - regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 10.^a

Intervalo de descanso

1- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a 30 minutos nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

2- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.

3- Os trabalhadores de turnos cujo serviço o permita terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4- Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turnos, a refeição será tomada no posto de trabalho, devendo a empresa distribuí-la nesse local, salvo se, em situações especiais justificadas e ouvidos os delegados sindicais ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou a comissão de trabalhadores, outra modalidade for definida.

CAPÍTULO III

Banco de horas

Cláusula 11.^a

Banco de horas

1- Pode ser instituído na empresa um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nos seguintes casos:

- a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;
- b) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho por motivo de força maior, ou seja, todo o acontecimento inevitável e imprevisível, não imputável à empresa, cujos efeitos se produzem independentemente da sua vontade;
- c) Suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e/ou das instalações da empresa;
- d) Situações de crise empresarial que possam por em perigo a viabilidade da empresa e/ou a manutenção dos postos de trabalho;
- e) Situações de conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- f) Outras situações acordadas entre a empresa e o trabalhador.

2- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas b), c) e d) do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas.

3- Os acréscimos de trabalho referidos na alínea b) do número 1 não contemplam a eventual prestação de trabalho em prolongamento ou antecipação do respetivo turno para substituição de trabalhador ausente.

4- A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas b) e d) do número 1 em que aquela antecedência pode ser inferior.

5- O período normal de trabalho pode ser aumentado ou diminuído de acordo com as seguintes regras:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado ou diminuído até três horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 55 horas semanais;

b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 175 horas no ano civil.

6- Por iniciativa do trabalhador e mediante acordo escrito anualmente renovado, o acréscimo ou redução do período normal de trabalho pode atingir as quatro horas diárias e as 60 horas semanais, tendo como limite 200 horas por ano civil.

7- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho para o trabalhador.

8- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou termo em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a empresa suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

9- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho poderá ser efetuada:

a) A pedido do colaborador, por redução equivalente ao tempo de trabalho. Neste caso, o trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, cinco dias, que pretende utilizar o período de redução para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo no entanto afetar o regular funcionamento da empresa. A empresa terá em consideração o pedido do trabalhador e comunicar-lhe-á a sua decisão no prazo de 72 horas;

b) Por iniciativa da empresa, devendo esta comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, cinco dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

10- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, através da dispensa de trabalho em dias completos ou meios-dias, ou por adição ao período de férias do trabalhador.

11- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, no termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo ou a redução de trabalho se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos seis meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano seguinte.

12- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total de horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

13- A empresa pode aplicar o regime previsto na presente cláusula ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, seção ou unidade económica, caso, pelo menos, 60 % dos trabalhadores dessa estrutura sejam abrangidos pelo presente acordo de empresa.

14- O regime de banco de horas não impedirá a aplicação e coexistência de outros mecanismos de organização de tempo legal, convencional e/ou contratualmente previstos, nomea-

damente a prestação de trabalho suplementar ou de trabalho em regime de adaptabilidade.

15- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

16- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com redução do mesmo.

CAPÍTULO IV

Trabalho por turnos

Cláusula 12.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que, numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de laboração ou funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, salvo quando se mostre possível e necessário o estabelecimento de horários desfasados.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal, quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3- O regime definido no número anterior não se aplica no caso de laboração contínua, exceto em paragens técnicas programadas e ações de formação programadas.

Cláusula 13.^a

Elaboração de escalas de turnos

1- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo do número de folgas a que o trabalhador tiver direito durante o ciclo completo do seu turno, ressalvado o caso dos trabalhadores que suprem as ausências dos trabalhadores de turnos, em que a mudança de turno é possível com intervalo mínimo de 24 horas (um dia de calendário).

2- A empresa obriga-se a elaborar e afixar a escala anual de turnos no mês anterior ao da sua entrada em vigor quer esta ocorra no início, quer no decurso do ano civil.

3- A alteração da escala anual de turnos deve ser feita com observância do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 8.^a e afixada 15 dias antes da sua entrada em vigor.

4- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

Cláusula 14.^a

Regime de horário de turnos de laboração contínua

1- A elaboração dos horários de trabalho do regime de turnos de laboração contínua deve ser precedida de consulta aos

delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical, ou à subcomissão de trabalhadores ou à comissão de trabalhadores.

2- Para os efeitos do número anterior, é constituída uma comissão de acompanhamento junto da direção de cada refinaria, composta pelos delegados sindicais dos sindicatos em que estejam inscritos os trabalhadores abrangidos pelo respetivo horário ou, na sua falta, pela comissão sindical ou intersindical, e pela subcomissão de trabalhadores ou pela comissão de trabalhadores.

Cláusula 15.^a

Subsídio de turnos - Valores

1- O vencimento base mensal dos trabalhadores em regime de turnos será acrescido dos seguintes subsídios mensais, conforme os casos:

a) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos rotativos, excluindo o noturno, 15 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 352,60 euros;

b) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos, quando um seja noturno ou quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo, 20 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 383,00 euros;

c) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos com folga fixa ao sábado e domingo, 23 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 414,60 euros;

d) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos sem folga fixa ao sábado e domingo, 25 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 522,95 euros.

2- O subsídio de turnos dos trabalhadores em regime de laboração contínua corresponde às seguintes percentagens do respetivo vencimento base mensal:

a) 26 % para os níveis B e C;

b) 27 % para os níveis D e E;

c) 28 % para os níveis F e G;

d) 29 % para o nível H;

e) 30 % para o nível I.

3- O subsídio de turnos dos trabalhadores de laboração contínua terá como valor mínimo mensal 607,93 euros.

4- Os valores mínimos referidos nos números anteriores serão indexados anualmente à taxa de inflação relativa ao ano civil anterior, excluindo a habitação.

5- O subsídio de turnos não será devido nos períodos de falta não justificada.

6- Os subsídios de turno indicados incluem a retribuição por trabalho noturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 16.^a

Subsídio de turnos - Regras especiais

1- No caso de alternância de regime de turnos rotativos com horário normal, nos termos previstos no número 2 da cláusula 12.^a, será devido o subsídio de turnos por inteiro

sempre que o trabalhador preste pelo menos 10 dias de trabalho por mês no regime de turnos, sendo calculado na proporção nos restantes casos.

2- Para além dos demais casos previstos na presente cláusula, o subsídio de turnos é devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias;
- b) Se encontre no gozo de descanso compensatório;
- c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;
- d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

3- Nos meses de início e de termo de período de prestação de serviço em regime de turnos, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

Cláusula 17.^a

Mudança do regime de turnos - Manutenção com redução do subsídio

1- O trabalhador integrado em regime de turnos que passe para o regime de horário normal, bem como aquele que se encontre integrado em regime de três turnos e que passe para um regime de dois turnos, manterá o subsídio que vinha auferindo, embora sujeito a redução em caso de aumento salarial, nas seguintes situações e termos:

a) Sempre que, estando integrado há menos de 10 anos, seguidos ou interpolados, em regime de turnos, a mudança for de iniciativa da empresa e o trabalhador tenha prestado trabalho em regime de turnos de forma consecutiva nos 12 meses anteriores;

b) Sempre que, a empresa aceite a passagem do trabalhador para o regime de horário normal, nos termos previstos no número 5 da cláusula 19.^a;

c) Sempre que, por razões médicas, nos termos previstos nos números 1 a 4 da cláusula 19.^a, que não consubstanciem acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador passe a horário normal, e desde que se encontre em regime de turnos, no mínimo, há mais de cinco anos seguidos ou desde que, nos últimos sete anos, a soma dos períodos interpolados em regime de turnos perfaça cinco anos.

2- A redução do valor inicial do subsídio de turnos nos termos do número anterior será, em cada revisão salarial, efetuada através da dedução a esse subsídio de percentagem igual à do aumento do vencimento base do trabalhador, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor desse aumento.

3- Nas situações de mudança do regime de turnos rotativos em alternância com horário normal, tal como definido no número 2 da cláusula 12.^a, para um regime de horário normal, o trabalhador beneficiará do disposto nos números anteriores, desde que se enquadre nas eventualidades previstas nas alíneas a) ou c) do número 1 da presente cláusula.

4- Para efeitos do número anterior, o subsídio de turnos que o trabalhador mantém corresponderá à média dos subsídios que auferiu no último ano civil completo em que prestou serviço no regime de turnos rotativos em alternância com horário normal.

5- Também para os efeitos do número 3, no cômputo dos

anos referidos na alínea c) do número 1 considerar-se-ão como tempo de serviço em regime de turnos os períodos de trabalho normal que, nos termos do número 2 da cláusula 12.^a, alternem com o tempo efetivo de turnos.

6- No caso de o trabalhador mudar do regime de turnos para o regime de horário normal por iniciativa da empresa, o valor do subsídio que vinha recebendo manter-se-á como histórico, não sujeito a redução, sempre que o mesmo se encontre há pelo menos 10 anos, seguidos ou interpolados, a laborar naquele regime.

Cláusula 18.^a

Mudança de regime de turnos - Manutenção com redução diferida do subsídio

Sempre que o trabalhador mude do regime de turnos para o regime de horário normal, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional que o impeça definitivamente de trabalhar naquele regime, o respetivo subsídio de turnos mantém-se no seu valor nominal durante cinco anos, após o que será reduzido em percentagem igual à do aumento da retribuição base, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor do aumento dessa retribuição.

Cláusula 19.^a

Passagem de trabalhadores de turnos a horário normal

1- Qualquer trabalhador que, por parecer do médico do trabalho na empresa, se mostre impossibilitado de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao horário normal, nos termos dos números seguintes.

2- O período de tempo findo o qual se deverá concretizar a passagem ao horário normal, tendo em conta a situação clínica do trabalhador e o parecer do médico do trabalho, não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias.

3- Quando o trabalhador ou a empresa discordarem do parecer médico, podem recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

4- O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado, sempre que a junta médica por si desencadeada confirme o parecer do médico do trabalho na empresa.

5- O trabalhador, admitido na empresa até 30 de abril de 2007, que completar 57 anos de idade e 20 anos de serviço em regime de turnos poderá também solicitar, por escrito, a passagem ao regime de horário normal, assistindo à empresa o direito de, no prazo de 90 dias, analisar e decidir esse pedido, sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a

Cláusula 20.^a

Regime especial de reforma antecipada de trabalhadores de turnos

1- Se a empresa, nos termos fixados no número 5 da cláusula 19.^a, não atender o pedido de passagem ao regime de horário normal, o trabalhador pode solicitar, por escrito, a reforma antecipada, assistindo à empresa o direito de, no prazo de 120 dias, analisar e decidir os termos em que pretende concretizar o acesso à reforma antecipada, devendo a

sua concessão ocorrer no prazo máximo de 36 meses após a solicitação.

2- Se a empresa, nos termos estabelecidos no número anterior, fixar a data da reforma antecipada para momento que ultrapasse em mais de 24 meses a data do respetivo pedido, o trabalhador será compensado da seguinte forma:

a) aumento da percentagem utilizada no cálculo do subsídio de turnos a que o trabalhador tem direito em 5 %, com efeitos retroativos à data em que aquele solicitou a passagem à reforma antecipada; e

b) aumento do seu vencimento base mensal de valor igual ao resultante da aplicação de uma percentagem sobre o valor do 1.º escalão do nível a que pertence, com efeitos retroativos a 12 meses antes da data de passagem à reforma antecipada, nos seguintes termos:

- Nível B, igual a 6 %;
- Nível C, igual a 6 %;
- Nível D, igual a 11 %;
- Nível E, igual a 11 %;
- Nível F, igual a 10 %;
- Nível G, igual a 10 %;
- Nível H, igual a 10 %.

3- Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, quando o trabalhador auferir o valor mínimo do subsídio de turnos referido na cláusula 15.^a, número 1, alíneas a) a d), e no número 3, e enquanto tal se mantiver, será esse mínimo acrescido da diferença entre o valor correspondente à percentagem aplicável no cálculo do subsídio de turnos e o valor correspondente a essa percentagem acrescida de 5 %.

4- Se a empresa, nos termos estabelecidos no número 1 desta cláusula, fixar a data da reforma antecipada para momento que se situe entre mais de 12 e menos de 24 meses relativamente à data do respetivo pedido, o trabalhador beneficiará do aumento do subsídio de turnos nos moldes definidos na alínea a) do número 2 e no número 3 desta cláusula, com efeitos retroativos à data em que aquele solicitou a passagem à reforma antecipada.

5- Se a empresa, nos termos estabelecidos no número 1 desta cláusula, fixar a data da reforma antecipada para momento que não ultrapasse em mais de 12 meses a data do respetivo pedido, o trabalhador não beneficiará de nenhuma das atribuições definidas nas alíneas a) e b) do número 2 desta cláusula.

6- A apreciação dos pedidos de reforma antecipada previstos na presente cláusula, bem como a determinação do valor da respetiva pensão são regulados pelas cláusulas 64.^a e 65.^a do capítulo XII.

7- A pensão de reforma atribuída nos termos dos números 2, 4 e 5 da presente cláusula, não poderá exceder o valor da pensão de reforma a que o trabalhador teria direito se a empresa lhe concedesse na mesma data a reforma antecipada nos termos do regime geral da reforma antecipada dos trabalhadores de turnos, previsto na cláusula 66.^a do capítulo XII.

CAPÍTULO V

Trabalho noturno

Cláusula 21.^a

Prorrogamento

Considera-se também como trabalho noturno, para além do previsto na regulamentação coletiva de trabalho aplicável, o que é prestado em prorrogamento de um período de trabalho noturno igual ou superior a quatro horas.

CAPÍTULO VI

Trabalho suplementar

Cláusula 22.^a

Tempo de deslocação

Se o trabalhador for chamado a prestar trabalho suplementar sem ligação com o seu período normal de trabalho, a empresa pagará o tempo gasto nas deslocações, até 30 minutos por cada percurso, como tempo de trabalho normal.

CAPÍTULO VII

Férias, descansos, dispensas e folgas suplementares

Cláusula 23.^a

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de 25 dias úteis de férias retribuídas.

2- O subsídio de férias será calculado tendo por referência a duração efetiva das férias prevista no número anterior.

3- Se, nos termos da lei, forem previstas alterações de qualquer natureza à duração das férias, o regime legal só se aplicará se determinar um período anual de férias superior ao previsto no número 1 desta cláusula, não podendo haver acumulação entre o regime convencional e o legal, antes se aplicando o que se mostrar mais favorável.

Cláusula 24.^a

Prémio para gozo de férias

1- Os trabalhadores, excepto os que se encontrem integrados em horário de turnos de laboração contínua, que, com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de novembro a 30 de abril, gozar:

a) Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias.

Cláusula 25.^a

Prémio para gozo de férias dos trabalhadores de turnos em laboração contínua

Os trabalhadores do regime de turnos de laboração contínua que, com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de novembro a 30 de abril, gozar:

a) Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 100 % no subsídio de férias.

Cláusula 26.^a

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, ou os previstos nas escalas de turnos e como tal identificados.

2- Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivos.

3- Na situação contemplada no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas.

Cláusula 27.^a

Dispensas anuais suplementares

1- São concedidos a todos os trabalhadores dois dias ou quatro meios-dias de dispensa anuais, a gozar mediante autorização prévia.

2- As dispensas referidas no número anterior só podem ser autorizadas quando o seu gozo não implique quaisquer encargos para a empresa, nomeadamente por recurso a trabalho suplementar, e esses dias não sejam necessários para ações de formação.

3- Os trabalhadores devem marcar os dias de dispensa com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

4- As dispensas previstas na presente cláusula são consideradas como tempo efetivo de serviço e não determinam perda de retribuição, devendo ser gozadas até ao final do respetivo ano civil, sob pena de caducidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Se, verificando-se as condições estabelecidas no número 2, a empresa obstar ao gozo total ou parcial destas dispensas no ano civil a que estas se reportam, pagará os dias em falta pelo valor da retribuição horária.

Cláusula 28.^a

Folgas suplementares

1- Serão concedidos a todos os trabalhadores que pratiquem o horário de turnos de laboração contínua, além de 2,2 dias de descanso semanal, em média anual, por cada cinco dias de trabalho, três dias de folgas suplementares por ano.

2- Os dias de folgas suplementares previstos no número anterior são considerados como dias de descanso.

3- A marcação destes dias de folgas suplementares deve ser feita por acordo entre o trabalhador e o superior hierárquico com competência para a marcação das férias. Na falta de acordo, a marcação caberá ao superior hierárquico.

CAPÍTULO VIII

Regime de prevenção

Cláusula 29.^a

Âmbito

O presente capítulo aplica-se a todos os trabalhadores da empresa que prestem serviço neste regime.

Cláusula 30.^a

Definições

Para os efeitos deste capítulo, entende-se por:

a) Regime de prevenção: a permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso e contato, fora do seu horário normal de trabalho, por forma a poder acorrer às instalações em que presta serviço, em caso de convocação;

b) Equipa de prevenção: conjunto de trabalhadores, ou um só, afetos ao regime de prevenção;

c) Duração da equipa: tempo durante o qual se considera necessário manter constituída cada equipa;

d) Período de prevenção: espaço de tempo em que se encontra pessoal em regime de prevenção entre cada 2 períodos normais de trabalho consecutivo.

Cláusula 31.^a

Acordo do trabalhador

1- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem, por escrito, o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala de prevenção a elaborar mensalmente.

2- O trabalhador pode solicitar por escrito a dispensa para prestar serviço no regime de prevenção, desde que a requeira com a antecedência mínima de 60 dias relativamente à produção de efeitos do pedido.

3- A empresa aceitará, em princípio, a saída do trabalhador, a não ser que justifique por escrito a recusa do pedido que comunicará nos primeiros 15 dias após a sua receção.

4- A empresa poderá, a todo o tempo, excluir o trabalhador do regime de prevenção, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 60 dias.

Cláusula 32.^a

Constituição da equipa de prevenção

1- A constituição da equipa de prevenção será feita com o número necessário de trabalhadores com competências profissionais adequadas ao tipo de trabalho que àquela pode ser cometido.

2- Só devem ser incluídos na equipa de prevenção os trabalhadores que, em condições normais, possam acorrer às instalações dentro de, aproximadamente, 60 minutos após a convocação.

Cláusula 33.^a

Organização da equipa de prevenção

1- A organização da equipa de prevenção compete ao responsável pela área que tem a seu cargo a manutenção daquela.

2- Para efeito do disposto no número anterior, compete àquela hierarquia:

a) elaborar a lista dos trabalhadores habilitados a integrar

a equipa de prevenção;

b) diligenciar no sentido da obtenção do acordo, sob forma escrita, dos trabalhadores incluídos na lista mencionada na alínea anterior, se esse acordo não pré-existir;

c) promover a organização da escala de prevenção a cumprir pelos trabalhadores integrados na equipa de prevenção;

d) providenciar pela elaboração e atualização permanente de uma lista donde constem os nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos trabalhadores que constituem a equipa;

e) introduzir as modificações na escala de prevenção determinadas por impedimentos de qualquer dos trabalhadores nela incluídos;

f) enviar ao responsável pelas convocações a escala de prevenção e a lista dos nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos respetivos trabalhadores e fornecer-lhe, por escrito, a indicação das alterações que forem ocorrendo;

g) enviar à Direção de Recursos Humanos, para efeitos de processamento da retribuição correspondente, a escala de prevenção e as alterações entretanto ocorridas.

Cláusula 34.^a

Duração do período de prevenção

1- O período de prevenção será o estritamente necessário para cobrir os períodos de risco que, em cada caso, se pretende minimizar.

2- Nas situações em que o período de prevenção abranger por inteiro os intervalos entre os períodos normais de trabalho consecutivo, cada trabalhador ficará naquele regime, conforme os casos:

a) em dias úteis, desde o termo do período normal de trabalho de cada um destes dias até ao início do mesmo período no dia subsequente;

b) em dias de descanso semanal ou feriado, desde o termo do período normal de trabalho do último dia útil até ao início do mesmo período no primeiro dia útil seguinte ao descanso semanal ou feriado.

Cláusula 35.^a

Deveres durante o período de prevenção

1- Durante o período em que se encontra de prevenção o trabalhador deve permanecer em casa ou em local de fácil comunicação.

2- O trabalhador que, por qualquer ocorrência grave, for forçado a interromper a sua prevenção, deve comunicar o fato ao responsável pela convocação.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador deve, sempre que possível, acordar com outro trabalhador, afeto ao mesmo regime e especialidade, a sua substituição e informar o responsável pela convocação.

Cláusula 36.^a

Deveres em caso de convocação

1- Quando convocado, o trabalhador deve acorrer às instalações, ou ao local onde se torne necessário a sua presença, o mais rapidamente possível.

2- É dever do trabalhador executar, dentro das suas possi-

bilidades, os trabalhos que lhe forem atribuídos em caso de convocação.

3- Além dos deveres consignados nos números anteriores, o trabalhador deverá observar, na parte que lhe respeita, o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 37.^a

Competência

1- A convocação dos trabalhadores de prevenção compete ao responsável pelas instalações ou a quem ele delegue e deve, em regra, limitar-se às intervenções indispensáveis ao funcionamento ou segurança das instalações que afetem a economia ou obrigações da empresa e que não possam esperar pela assistência durante o período normal de trabalho.

2- Compete ainda ao responsável pelas instalações:

a) a coordenação do trabalhador em regime de prevenção;

b) definir, de acordo com a cláusula 40.^a, o tipo de transporte a utilizar.

3- Compete ao trabalhador convocado a iniciativa das ações a desenvolver para a resolução das situações que originaram a sua convocação, em obediência aos planos, procedimentos e políticas aplicáveis e, se for o caso, às instruções do responsável pelas instalações.

Cláusula 38.^a

Atuação do trabalhador convocado

1- O trabalhador convocado deve, antes de iniciar o trabalho:

a) registar a sua entrada em serviço;

b) apresentar-se ao responsável pelas instalações, o qual lhe dará a conhecer o trabalho a efetuar.

2- O trabalhador deve, após a conclusão do trabalho:

a) registar, em livro próprio, a ocorrência que originou a chamada;

b) registar a sua saída de serviço.

2- Se o serviço de prevenção for prestado fora do local normal de trabalho, ou se não existir cartão de ponto, o trabalhador emitirá um «Modelo de Regularização de Situações de Pessoal» ou outro modelo indicado pela empresa, mencionando o dia e as horas de entrada e saída de serviço, o qual, depois de visado pelo responsável pelo seu setor, será enviado à Direção de Recursos Humanos.

Cláusula 39.^a

Retribuição da prevenção

1- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) retribuição por cada hora de prevenção correspondente a 36 % do valor da remuneração horária normal tendo como limite mínimo o correspondente ao quarto escalão do nível I;

b) retribuição do tempo prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou noturno) acrescida de um prémio equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;

c) pagamento, no mínimo, de duas horas de trabalho su-

plementar por cada deslocação às instalações, quando houver efetiva prestação de trabalho.

2- A retribuição prevista na alínea *a)* do número anterior mantém-se durante todo o período em que o trabalhador se encontra em prevenção, independentemente da deslocação às instalações e da prestação efetiva de trabalho.

3- Se, por iniciativa da empresa, cessar o regime de prevenção, e desde que o trabalhador nele tenha permanecido durante 7 anos seguidos ou 12 interpolados, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «Integração de Subsídio de Prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subsequentes aumentos do vencimento base mensal.

4- Verificando-se a inaptidão definitiva do trabalhador para a função em regime de prevenção, atestada pelos serviços de medicina do trabalho, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «Integração de Subsídio de Prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subsequentes aumentos do vencimento base mensal.

5- No caso do trabalhador retomar o regime de prevenção, a «Integração do Subsídio de Prevenção» será substituída pela retribuição devida pela prática deste regime enquanto o trabalhador nele permanecer, tornando a ser devida a título de «Integração de Subsídio de Prevenção» logo que cesse de novo este regime, sendo o valor recalculado nos termos previstos nesta cláusula.

Cláusula 40.^a

Transporte

1- A empresa assegurará ou pagará aos trabalhadores em regime de prevenção o transporte necessário para se deslocarem às instalações e regressarem à sua residência.

2- Nas condições do número anterior, e no caso da empresa não assegurar o transporte, o trabalhador poderá utilizar, sob a sua responsabilidade, a viatura própria, sendo reembolsado pelos quilómetros percorridos nos termos da respetiva política da empresa.

Cláusula 41.^a

Instalações em que funcionará o regime de prevenção

1- O regime de prevenção será implantado pela empresa em todas as áreas, instalações ou serviços em que entenda que tal se mostra necessário.

2- Compete aos responsáveis pelas mesmas, ou a quem eles deleguem, determinar:

- a)* a criação e modificação das equipas de prevenção;
- b)* as especialidades profissionais dos trabalhadores que integrarão as equipas;
- c)* a duração das equipas;
- d)* o período de prevenção para cada equipa.

TÍTULO III

Transferência de local de trabalho

Cláusula 42.^a

Transferência do local de trabalho

1- Por transferência do local de trabalho entende-se a mudança do trabalhador para novo local de trabalho que diste mais de 15 km relativamente ao anterior, salvo se essa mudança significar uma aproximação relativamente ao local de residência no momento da mudança.

2- Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifas dos transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3- O valor da diferença a que se refere o número anterior será, em cada revisão da retribuição certa mínima, reduzido em percentagem igual à do aumento dessa retribuição, não podendo a redução ser superior a 20 % do valor desse aumento.

TÍTULO IV

Regalias sociais

CAPÍTULO IX

Disposições gerais

Cláusula 43.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente título aplica-se aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado, que satisfaçam os requisitos indicados para cada uma das regalias.

2- A aplicação deste título aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo dependerá de expressa previsão.

CAPÍTULO X

Complemento do subsídio de doença

Cláusula 44.^a

Direito ao complemento do subsídio de doença

1- A empresa pagará um complemento do subsídio de doença a todos os trabalhadores que se encontrem em situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença atestada pela Segurança Social e que a ela estejam vinculados por contrato de trabalho.

2- O complemento manter-se-á enquanto o trabalhador permanecer na situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, pelo prazo máximo de atribuição do subsídio de doença pela Segurança Social.

3- Durante o período de carência definido pelo regime legal da Segurança Social, até ao máximo de três dias, o montante suportado pela empresa corresponderá a 100 % da retribuição mensal líquida auferida pelo trabalhador, calculada

nos termos do número 2 da cláusula seguinte.

4- Caso o período de carência definido pelo regime legal da Segurança Social venha a ser aumentado, o montante suportado pela empresa relativamente aos dias em acréscimo corresponderá a metade do indicado no número anterior.

Cláusula 45.^a

Valor do complemento

1- O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela Segurança Social e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador, tendo como limite 45 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.

2- Na determinação da retribuição mensal líquida considera-se o valor líquido do vencimento base mensal e o das prestações regulares e periódicas que sejam passíveis de contribuição para a Segurança Social, para o efeito da concessão do subsídio de doença.

Cláusula 46.^a

Processo de pagamento

1- Desde que seja devido o complemento do subsídio de doença, a empresa pagará ao trabalhador o valor da retribuição líquida que seja determinada nos termos e limites dos números 1 e 2 da cláusula 45.^a, revertendo para ela, independentemente de qualquer formalidade, o subsídio de doença processado pela Segurança Social.

2- Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento do subsídio de doença, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento do subsídio de doença que se mostre devido nos termos do presente capítulo.

Cláusula 47.^a

Obrigações do trabalhador

1- O trabalhador, para além das demais obrigações inerentes à comunicação e justificação de ausências, tem ainda o dever de:

- a) Participar à respetiva chefia a situação de doença;
- b) Entregar à empresa os documentos comprovativos da baixa e da correspondente alta, logo que se apresente ao serviço;
- c) Entregar prontamente à empresa, em troca de documento comprovativo, qualquer quantia que, a título de subsídio de doença, receba diretamente da Segurança Social.

2- O não cumprimento dos deveres estabelecidos no número anterior constituirá infração disciplinar.

Cláusula 48.^a

Cessação do complemento

O complemento não é ou deixa de ser devido sempre que, por fato imputável ao trabalhador, este não receba ou deixe de receber subsídio de doença.

CAPÍTULO XI

Complementos da pensão de reforma por velhice ou invalidez

Cláusula 49.^a

Âmbito

Os complementos da pensão de reforma previstos nas cláusulas seguintes aplicam-se exclusivamente aos trabalhadores que beneficiem do regime do plano de pensões de benefício definido, não abrangendo, por conseguinte, os trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

Cláusula 50.^a

Direito aos complementos da pensão de reforma

1- Têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores com dois ou mais anos completos de serviço na empresa e que, mantendo-se vinculados a ela, satisfaçam as condições previstas nas cláusulas 51.^a e 52.^a seguintes.

2- Independentemente do tempo de serviço na empresa, têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho, vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional que determine a sua invalidez.

3- A empresa pagará aos trabalhadores um complemento da pensão de reforma que recebam da Segurança Social.

4- O complemento corresponderá à diferença entre a importância apurada nos termos das cláusulas 53.^a e 54.^a e a importância da pensão que seria atribuída pela Segurança Social de acordo com as regras oficialmente em vigor até 31 de dezembro de 1993.

5- Nos casos previstos no número 2 da cláusula 51.^a, o complemento referido no número 4 será reduzido pela aplicação de um fator de redução determinado pela fórmula $1-x$, em que x é igual à taxa global de redução.

6- A taxa global de redução é o produto do fator de redução previsto nas regras gerais da Segurança Social, em vigor à data da passagem à reforma, atinentes à flexibilização da idade de reforma por velhice, pelo número de anos de antecipação relativamente à idade normal de acesso à pensão por velhice da Segurança Social.

Cláusula 51.^a

Direito ao complemento da pensão de reforma por velhice

1- Têm direito ao complemento da pensão de reforma por velhice os trabalhadores que tendo atingido a idade em que a podem requerer à Segurança Social, e cumprindo as demais condições previstas na legislação de Segurança Social, a obtenham.

2- Porém, aos trabalhadores que, mantendo-se vinculados à empresa, requeiram e obtenham da Segurança Social a concessão de pensão por velhice em idade inferior à idade normal de acesso à pensão por velhice da Segurança Social, aplicar-se-á o disposto nos números 5 e 6 da cláusula 50.^a

Cláusula 52.^a

Direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez

Têm direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez os trabalhadores que, por decisão da junta médica de Segurança Social, sejam considerados em situação de invalidez e cumpram as demais condições previstas na legislação de Segurança Social.

Cláusula 53.^a

Base de cálculo

1- A base de cálculo da pensão de reforma é o duodécimo da retribuição ilíquida anual média dos últimos 5 anos.

2- Para a determinação da retribuição ilíquida serão considerados o vencimento base mensal, o prémio de assiduidade, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turnos e o subsídio de custo de vida.

Cláusula 54.^a

Cálculo

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 50.^a, o cálculo da pensão de reforma é feito mediante a aplicação das taxas a seguir definidas por cada ano completo de serviço prestado pelo trabalhador:

- a) Nos primeiros 15 anos - 3 %;
- b) Nos 15 anos imediatos - 2 %;
- c) Nos anos que excedam 30 anos de serviço - 1 %.

2- Da aplicação do número anterior não pode resultar uma taxa superior a 80 %.

3- A fração do último ano contará sempre como ano completo.

4- O valor do complemento da pensão será arredondado para o euro superior.

Cláusula 55.^a

Limites dos valores da pensão e complemento de reforma

1- Verificando-se a atribuição da pensão de reforma pela Segurança Social, o valor do complemento da pensão será o necessário para garantir que o valor da pensão total de reforma não é inferior ao maior que resultar da aplicação das alíneas seguintes:

- a) Retribuição mínima mensal garantida que vigorar;
- b) 50 % da remuneração mensal ilíquida que tenha sido computada na base de cálculo da pensão.

2- Em qualquer dos casos previstos no número anterior o valor do complemento mensal a pagar pela empresa não pode ser inferior a 100 euros nem superior a 2000 euros.

Cláusula 56.^a

Elementos para o cálculo das pensões

Os elementos necessários ao cálculo das pensões, tais como a data de admissão dos trabalhadores, o tempo de serviço e as remunerações respetivas, são as que constam dos registos da empresa.

Cláusula 57.^a

Dedução de pensões da Segurança Social

1- Serão deduzidas do valor das pensões atribuídas nos termos deste capítulo todas as pensões de reforma concedidas, ou que o venham a ser, pela Segurança Social, na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a formação delas.

2- Nos casos em que não seja possível à instituição da Segurança Social prestar os elementos necessários ao cálculo das deduções previstas nesta cláusula, cumpre ao interessado fazer a prova deles.

3- Verificando-se que o reformado não entregou à empresa, no prazo de 10 dias, o valor das pensões que tenham sido diretamente pagas pela Segurança Social, a empresa poderá interromper a atribuição do complemento a seu cargo, até perfazer o valor retido, com acréscimo dos juros de mora legais.

4- Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento das pensões de reforma, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento de pensão que se mostra devido nos termos do presente capítulo.

Cláusula 58.^a

Atualização dos complementos de pensões

1- Os complementos das pensões de reforma serão atualizados, nos termos dos números seguintes, sempre que entre em vigor um acordo de revisão das tabelas salariais aplicáveis na empresa.

2- A atualização dos complementos de pensões será feita de acordo com a fórmula:

$$ACP = A \times CP$$

em que ACP correspondente ao aumento do complemento, A ao aumento percentual verificado no nível salarial a que pertencia a categoria do trabalhador e CP ao valor do complemento a atualizar.

3- Só haverá lugar à atualização se e enquanto o montante total da pensão for inferior em 3 % à retribuição mínima do nível salarial a que o trabalhador pertencia à data da reforma, acrescido do valor das anuidades e do subsídio de turnos e deduzidos o Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares e a contribuição para a Segurança Social.

4- Para os efeitos do número 3 desta cláusula, o valor da anuidade será o que, à data da atualização, corresponda à antiguidade que o trabalhador tinha no momento da reforma, e o valor do subsídio de turnos o que estiver fixado na data da atualização para a modalidade de turnos em que o trabalhador se encontrava no momento da reforma.

5- A atualização dos complementos de pensões produzirá efeitos na data em que se torne eficaz a tabela salarial revista, e será processada até ao termo do mês seguinte ao da entrada em vigor da mesma tabela.

Cláusula 59.^a

Melhoria das pensões

Reverterão para o beneficiário todas as melhorias da pensão total que resultem da atualização da pensão atribuída pela Segurança Social.

Cláusula 60.^a

Acumulação com pensão por doença profissional ou acidente de trabalho

No cálculo do complemento da pensão de reforma por invalidez não será considerada a pensão que, a título de reparação, venha a ser atribuída pela Segurança Social ou pela entidade seguradora, nos casos de incapacidade resultante de doença profissional ou acidente de trabalho, respetivamente.

Cláusula 61.^a

Compensação de reforma

1- Ao trabalhador que requeira a reforma nas condições expressas na cláusula 51.^a, a empresa concederá uma importância correspondente a três meses de retribuição, a processar à data da passagem àquela situação, a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho.

2- A compensação só será atribuída se o trabalhador tiver, até um ano antes de perfazer a idade a que se refere a cláusula 51.^a, subscrito acordo de cessação do contrato de trabalho na data em que complete essa idade.

3- A compensação fixada nesta cláusula só é devida no momento em que, por efeito do acordo referido no número anterior, cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 62.^a

Retardamento do pedido de reforma

O complemento de pensão calculado nos termos do número 4 da cláusula 50.^a sofrerá uma redução de 7 % por cada período de 12 meses que decorra entre a data em que o trabalhador complete a idade legal para a passagem à reforma e a da apresentação do respetivo pedido à Segurança Social.

CAPÍTULO XII

Reforma antecipada

Cláusula 63.^a

Concessão da reforma antecipada

A pedido dos trabalhadores que tenham mais de 25 anos de serviço, bem como nos demais casos previstos neste AE, a empresa, consideradas a oportunidade e a conveniência para as necessidades de serviço, poderá conceder a reforma antecipada relativamente à data em que seriam preenchidas as condições legais para a atribuição da reforma pela Segurança Social.

Cláusula 64.^a

Cálculo da reforma antecipada

1- O valor da pensão de reforma antecipada é igual à soma da importância da pensão que a Segurança Social atribuiria se o trabalhador se reformasse por invalidez na mesma data e da importância de um complemento determinado de acordo com o número 4 da cláusula 50.^a

2- Aplica-se ao cálculo do valor da pensão de reforma antecipada o disposto na cláusula 55.^a

Cláusula 65.^a

Regime geral de revisão da pensão de reforma antecipada

Para efeitos de aplicação à reforma antecipada do regime definido na cláusula 58.^a, considera-se como parcela atualizável a correspondente a 80 % do valor da pensão respetiva.

Cláusula 66.^a

Reforma antecipada de trabalhadores de turnos

1- O trabalhador, quando completar 60 anos de idade e 25 anos de trabalho em regime de turnos, pode obter a reforma antecipada, mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência mínima de um ano.

2- No prazo de 30 dias a contar da data de recepção da comunicação do trabalhador, a empresa confirmará, por escrito, a data da passagem à situação de reforma antecipada que, salvo acordo em contrário, ocorrerá no último dia do mês em que se complete um ano sobre a data da comunicação do trabalhador.

3- A determinação do valor da respetiva pensão é regulada pelas cláusulas 64.^a e 65.^a deste capítulo.

Cláusula 67.^a

Subsídio de Natal para trabalhadores em reforma antecipada

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos do presente capítulo, sejam beneficiários de pensão de reforma antecipada um subsídio de Natal de valor equivalente a essa pensão.

2- O subsídio referido nesta cláusula será pago na data em que o for o correspondente subsídio dos trabalhadores no ativo.

Cláusula 68.^a

Conversão da pensão de reforma antecipada em reforma por velhice

1- No momento da efetiva concessão da reforma pela Segurança Social, o valor do complemento de reforma por velhice do trabalhador será igual à diferença entre a importância da pensão de reforma antecipada que estiver a ser paga e a importância da pensão atribuída pela Segurança Social na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a sua formação.

2- Aos trabalhadores que passem ao regime de reforma antecipada após 31 de dezembro de 2015, o valor do com-

plemento de reforma por velhice referido no número anterior, não poderá ser superior ao valor inicial do complemento apurado aquando da atribuição da reforma antecipada, atualizado pela aplicação das percentagens dos aumentos gerais anuais ocorridos na empresa, para o nível do colaborador, desde o início da atribuição da pensão de reforma antecipada até à atribuição da pensão de velhice.

3- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

CAPÍTULO XIII

Complemento da pensão de sobrevivência

Cláusula 69.^a

Direito ao complemento da pensão de sobrevivência

1- O direito ao complemento da pensão de sobrevivência é atribuído nos termos das cláusulas seguintes, aos familiares dos trabalhadores da empresa que hajam satisfeito as condições previstas na cláusula 49.^a e nos números 1 e 2 da cláusula 50.^a e se encontrem a ela vinculados à data da sua morte.

2- Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência o cônjuge sobrevivente ou pessoa que se encontre em união de fato com o trabalhador, os filhos do trabalhador e outros beneficiários, nos termos e condições estabelecidos pelo regime da Segurança Social.

Cláusula 70.^a

Cálculo do complemento da pensão de sobrevivência

1- O montante do complemento da pensão de sobrevivência será o que resultar da aplicação das percentagens fixadas no número seguinte à pensão de reforma que o trabalhador recebia ou teria direito a receber se fosse reformado na data da sua morte.

2- As percentagens a que se refere o número anterior são as seguintes:

- a) Para o cônjuge sobrevivente ou equiparado, 60 %;
- b) Para os filhos, quando concorram com o cônjuge sobrevivente ou equiparado, 20 %, 30 % ou 40 % consoante sejam 1, 2 ou mais de 2;
- c) Para os filhos, quando não concorram com o cônjuge sobrevivente ou equiparado, o dobro das percentagens referidas na alínea anterior;
- d) Para os demais beneficiários, as previstas no regime da Segurança Social.

Cláusula 71.^a

Regime subsidiário

1- É aplicável a este complemento da pensão de sobrevivência o disposto nas cláusulas 57.^a a 60.^a

2- O valor do complemento da pensão de sobrevivência será arredondado para o euro superior.

Cláusula 72.^a

Extensão do benefício

A empresa poderá, sempre que o entender conveniente, atribuir a pensão de sobrevivência a pessoas que não satisfaçam as condições definidas por este capítulo.

CAPÍTULO XIV

Subsídio de férias e de natal para reformados por velhice e invalidez e titulares de pensões de sobrevivência

Cláusula 73.^a

Subsídio de férias e de Natal para titulares de complementos de pensões de reforma e sobrevivência

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos dos capítulos XI e XIII, sejam titulares do complemento de pensão de reforma de velhice ou invalidez ou de sobrevivência, um subsídio de férias e um subsídio de Natal de valor equivalente ao desse complemento.

2- Os subsídios referidos nesta cláusula serão pagos na data em que o forem os correspondentes subsídios dos trabalhadores no ativo.

CAPÍTULO XV

Subsídio de natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongado

Cláusula 74.^a

Subsídio de Natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongado

Princípio geral

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, será pago subsídio de Natal nos termos das cláusulas seguintes.

2- Para os efeitos desta cláusula, não se considera como impedimento prolongado a situação de licença sem retribuição.

Cláusula 75.^a

Subsídio de Natal no caso de impedimento por doença ou acidente de trabalho

1- Se o impedimento do trabalhador resultar de doença ou acidente de trabalho, o subsídio será igual ao que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

2- Nos casos previstos nesta cláusula, o subsídio será devido mesmo nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento.

3- Nos casos em que a Segurança Social ou entidade seguradora atribua prestação compensatória do subsídio de Natal, o valor a pagar pela empresa será deduzido desse montante.

Cláusula 76.^a

Subsídio de Natal nos demais casos

1- Se o impedimento resultar de causa não prevista na cláusula anterior, observar-se-á o seguinte:

a) O subsídio não é devido nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento;

b) Nos anos civis de início e de termo do impedimento, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado em cada um deles.

2- O subsídio referido na alínea *b)* do número anterior será calculado sobre o valor que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

TÍTULO V

Assistência na doença e na maternidade

CAPÍTULO XVI

Seguros de saúde

Cláusula 77.^a

Seguros de saúde

1- A empresa poderá subscrever um ou mais seguros de saúde, cujas coberturas assegurem globalmente as eventualidades elencadas no presente título.

2- Os seguros de saúde previstos no número anterior poderão ser revistos pela empresa, podendo também neste âmbito vir a considerar-se a inclusão nos mesmos dos familiares dos trabalhadores, nas condições que por aquela forem estabelecidas.

3- Os seguros de saúde previstos na presente cláusula substituem o regime de assistência na doença e maternidade que anteriormente vigorou na empresa.

4- Os trabalhadores deverão optar por um seguro de saúde ou conjunto de seguros, de entre os disponíveis em cada momento na empresa que lhes sejam aplicáveis.

CAPÍTULO XVII

Assistência na doença

Cláusula 78.^a

Princípios gerais

1- É assegurada a assistência na doença:

a) aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo, após a respetiva inscrição na Segurança Social e uma vez iniciada a prestação efetiva de trabalho;

b) aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo, após a respetiva inscrição na Segurança Social, e completados seis meses sobre a data de início de prestação efetiva de trabalho; e

c) aos trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma.

Adiante abreviadamente designados por «beneficiários».

2- O regime de assistência na doença previsto no presente capítulo será suspenso sempre que um reformado da empresa, que se encontre nas condições referidas na alínea *c)* do número anterior, inicie um novo vínculo contratual com outra entidade e enquanto se mantiver nessa situação.

Cláusula 79.^a

Âmbito da assistência na doença

O esquema de benefícios de assistência na doença compreende:

a) assistência médica em clínica geral;

b) assistência de enfermagem e tratamentos médicos;

c) assistência medicamentosa;

d) assistência em especialidades médicas;

e) participação em exames auxiliares de diagnóstico;

f) assistência médico-cirúrgica e participação em internamento hospitalar;

g) participação em próteses; e

h) participação em deslocações para tratamentos médicos.

Cláusula 80.^a

Assistência médica em clínica geral

A assistência médica em clínica geral é assegurada através do acesso a serviços médicos e/ou da participação nos encargos com consultas de clínica geral realizadas em regime de ambulatório:

a) nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora nos termos em vigor em cada momento;

b) dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 81.^a

Assistência de enfermagem e tratamentos médicos

A assistência de enfermagem e a prestação de tratamentos médicos serão asseguradas através do acesso a serviços médicos e/ou de enfermagem ou através da participação nos encargos com os referidos serviços e/ou tratamentos:

a) nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora;

b) dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 82.^a

Assistência medicamentosa

A assistência medicamentosa é assegurada através da participação nos encargos com medicamentos adquiridos pelo beneficiário, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao mesmo.

Cláusula 83.^a

Assistência em especialidades médicas

A assistência em especialidades médicas é assegurada através do acesso a serviços médicos e/ou da comparticipação nos encargos com consultas de especialidade, realizadas em regime de ambulatório:

a) nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora, nos termos em vigor em cada momento;

b) dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 84.^a

Comparticipação em exames complementares de diagnóstico

A empresa assegurará a comparticipação nos encargos decorrentes da realização de exames complementares de diagnóstico, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 85.^a

Assistência médico-cirúrgica e internamento hospitalar

A empresa assegurará a comparticipação nos encargos decorrentes de assistência médico-cirúrgica e/ou de internamento hospitalar, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 86.^a

Comparticipação em próteses

A empresa assegurará a comparticipação nos encargos com próteses, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 87.^a

Comparticipação em deslocações para tratamentos médicos

A empresa assegurará a comparticipação nos encargos com deslocações necessárias à realização de tratamentos médicos, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

Cláusula 88.^a

Comparticipação em tratamentos termais

A empresa assegurará a comparticipação nos encargos com tratamentos termais, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

CAPÍTULO XVIII

Assistência na maternidade

Cláusula 89.^a

Assistência na maternidade

A assistência médica na gravidez, parto e até 120 dias

após o parto é assegurada nos mesmos termos da assistência na doença.

TÍTULO VI

Apoios sociais

CAPÍTULO XIX

Disposições gerais

Cláusula 90.^a

Âmbito

O presente título é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

CAPÍTULO XX

Apoio a deficientes

Cláusula 91.^a

Princípio geral

1- A empresa atribuirá subsídios para financiamento da recuperação de deficientes motores, mentais, sensoriais e de linguagem, quando sejam filhos ou descendentes:

a) de trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado;

b) de trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma, bem como de titulares de complemento da pensão de sobrevivência.

2- Os subsídios previstos no presente capítulo apenas serão atribuídos aos trabalhadores e aos pensionistas referidos no número anterior quando:

a) os deficientes se encontrem exclusivamente a cargo daqueles;

b) haja lugar ao pagamento de abono de família, subsídio mensal vitalício ou pensão social.

3- A empresa poderá, em substituição da totalidade ou parte dos benefícios de apoio a deficientes previstos no presente capítulo, subscrever seguro de saúde cujo grupo segurado abranja os beneficiários referidos no número 1 desta cláusula e cujas coberturas assegurem e integrem esses benefícios.

Cláusula 92.^a

Pedido de atribuição

1- O beneficiário interessado deverá solicitar o subsídio de apoio a deficientes em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à Direção de Recursos Humanos.

2- O beneficiário deverá, anualmente, renovar o pedido referido no número anterior, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à Direção de Recursos Humanos, no prazo que a empresa fixar para o efeito.

3- Os pedidos referidos nos números 1 e 2 anteriores terão que ser instruídos com os seguintes documentos:

a) atestado médico assinado por especialista que assista o deficiente e de que conste o nome, sexo, idade e filiação do deficiente, tipo de deficiência e seu grau, sempre que possível, e possibilidade e condições de recuperação;

b) documento comprovativo de que o deficiente ou beneficiário recebe abono de família, subsídio mensal vitalício e/ou pensão social; e

c) relação discriminada do tipo de assistência que o deficiente vem recebendo ou que se deseja que ele venha a receber e, respetivamente, custo ou estimativa dos correspondentes encargos.

Cláusula 93.^a

Modalidade do subsídio

1- O subsídio de apoio a deficiente a conceder revestirá a modalidade de comparticipação da despesa efetiva que estiver ou venha a estar a cargo do beneficiário e seja relacionada com a deficiência.

2- Para efeitos do número anterior considera-se como despesa efetiva a resultante de:

a) tratamento de medicina física ou outros tratamentos médicos especializados de reabilitação ou tratamentos de manutenção da reabilitação ou da reeducação;

b) medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico e consultas clínicas da especialidade;

c) internamento hospitalar ou frequência de estabelecimentos de reabilitação em regime ambulatorial e intervenções cirúrgicas, nos termos da cláusula 99.^a;

d) próteses e outro aparelhos necessários à reabilitação ou reeducação;

e) frequência de estabelecimentos de ensino especial para deficientes; apoio especializado de ensino; frequência de estabelecimento adequado, nos casos de deficiência motora ou sensorial que impeça a frequência de estabelecimento normal oficial;

f) transporte, durante o período escolar, entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de tratamento de reabilitação, quando o grau de deficiência o torne necessário.

3- Sem prejuízo do regime especial definido no número 4 seguinte, a comparticipação da empresa será igual a 90 % da despesa efetiva a cargo do trabalhador, com o limite previsto em cada momento no ACT das petrolíferas.

4- O subsídio relativo à despesa prevista na alínea f) do número 2 supra será atribuído mensalmente, durante o período escolar, em função do custo das deslocações entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de reabilitação, em transportes públicos, não podendo, no entanto, em caso algum, o aludido subsídio mensal exceder o valor correspondente ao custo de dois passes em transporte público modelo L123 na área de Lisboa ou outro equivalente que lhe venha a suceder.

Cláusula 94.^a

Exame médico

1- A atribuição inicial, bem como a renovação da atribuição do subsídio de apoio a deficiente depende de parecer de um médico especialista no tipo de deficiência em causa.

2- Do parecer médico referido no número anterior deverá constar, sempre que possível, para cada tipo de deficiência e tendo em conta os critérios oficiais que sobre essa matéria vigorem:

a) o grau de deficiência mínima para atribuição do subsídio;

b) o grau de deficiência a partir do qual se considera excluída a possibilidade de recuperação e de concessão do subsídio.

3- Se o parecer do médico especialista for no sentido de excluir a possibilidade de recuperação e de atribuição do subsídio, o interessado poderá recorrer a junta constituída por dois médicos, suportando a empresa apenas as despesas com o médico por ela indicado.

4- Em casos excepcionais e não previstos neste capítulo, poderá a empresa atribuir comparticipações, mediante informação da Direção de Recursos Humanos.

Cláusula 95.^a

Perda do subsídio

Perdem o direito ao subsídio de apoio a deficiente os beneficiários acerca dos quais se prove que o utilizam para fins diferentes daqueles que justificam a sua atribuição.

Cláusula 96.^a

Falecimento do ascendente ou cessação do contrato de trabalho

1- No caso de falecimento do beneficiário de que depende o deficiente, manter-se-á o pagamento do subsídio que vinha a ser atribuído enquanto o deficiente beneficiar de abono de família, subsídio mensal vitalício ou pensão social, desde que o médico especialista referido no número 1 da cláusula 94.^a o considere abrangido nas condições de atribuição do subsídio.

2- No caso de cessação do contrato de trabalho do trabalhador de que o deficiente depende, o subsídio manter-se-á durante o ano letivo em curso nesse momento.

Cláusula 97.^a

Tratamentos no estrangeiro

1- Nos casos em que haja comparticipação do Estado, poderão ser atribuídos subsídios para tratamento no estrangeiro quando, não sendo possível fazê-los em Portugal, eles se apresentem como último recurso de tratamento ou recuperação do deficiente.

2- A atribuição do subsídio para tratamento no estrangeiro depende de pedido fundamentado, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à Direção de Recursos Humanos.

3- O pedido a que se refere o número anterior deve ser instruído com:

a) parecer do médico responsável da medicina curativa da empresa; e

b) parecer do médico da especialidade, com indicação do custo provável do tratamento.

4- Compete à empresa, ponderar a atribuição do subsídio e fixar o respetivo montante.

Cláusula 98.^a

Processamento do subsídio

Se o subsídio a que se refere a cláusula anterior for concedido, a sua efetiva atribuição depende da apresentação de documento comprovativo das despesas.

Cláusula 99.^a

Intervenções cirúrgicas

1- O disposto nas cláusulas 97.^a e 98.^a aplica-se, com as devidas adaptações, aos subsídios para intervenções cirúrgicas em Portugal ou no estrangeiro.

2- O subsídio relativo a intervenções cirúrgicas em Portugal pode ser atribuído sem precedência das formalidades indicadas e até ao montante de 90 % dos correspondentes encargos, desde que o responsável da medicina curativa da empresa, ouvido o médico especialista, considere, fundamentadamente, tal intervenção como urgente.

CAPÍTULO XXI

Subsídio por morte

Cláusula 100.^a

Princípio geral

1- Em caso de morte de trabalhador ou pensionista de reforma, a empresa pagará aos beneficiários previstos na cláusula seguinte, um subsídio por morte de valor correspondente a 5 vezes a última retribuição mensal ou pensão mensal ilíquidas.

2- O subsídio referido no número anterior não será devido, ou será devido apenas parcialmente, quando o trabalhador ou pensionista de reforma se encontre abrangido por seguro de vida concedido pela empresa que cubra, respetivamente, total ou parcialmente o valor referido no número anterior.

Cláusula 101.^a

Beneficiário do subsídio

O subsídio será pago à pessoa ou pessoas que forem determinadas como beneficiárias do complemento de pensão de sobrevivência previsto na cláusula 69.^a do capítulo XIII.

Cláusula 102.^a

Data do pagamento

O subsídio por morte será pago até final do mês subsequente ao do falecimento do trabalhador ou pensionista.

TÍTULO VII

Formação

CAPÍTULO XXII

Formação profissional

Cláusula 103.^a

Âmbito

O presente capítulo aplica-se aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo de duração igual ou superior a 3 meses e tem por objeto as ações de formação profissional a prosseguir no âmbito da empresa.

Cláusula 104.^a

Objetivos e natureza

1- A formação profissional assegurada pela empresa visa satisfazer necessidades da empresa e promover a valorização humana e a qualificação profissional dos trabalhadores, bem como a criação de oportunidades de progressão profissional.

2- A formação profissional ministrada ao abrigo do regime previsto neste capítulo será considerada para efeitos de formação obrigatória, nos termos da lei.

Cláusula 105.^a

Recursos

1- A empresa afetará, em cada ano, recursos próprios não inferiores a 2 % da massa salarial para suportar os encargos específicos com a formação profissional, os quais já incluem os despendidos com a formação profissional obrigatória.

2- Consideram-se encargos específicos, nomeadamente, os despendidos com pagamentos a monitores, documentação, locação de salas, ações externas de formação, deslocações, alojamento, alimentação e aquisição de outros bens e serviços para formação.

Cláusula 106.^a

Planos de formação e modalidades de formação

1- Os planos de formação são anuais, podendo, no entanto, ser plurianuais sempre que as necessidades da empresa o justifiquem.

2- O plano anual de formação poderá prever, nomeadamente, as seguintes modalidades de formação:

a) Formação de acolhimento, que se destina aos trabalhadores recém-admitidos, permitindo-lhes uma correta integração na empresa e o desempenho cabal das suas funções;

b) Estágios, que têm como objetivo a obtenção de conhecimentos gerais ou específicos de um ou vários setores da empresa, que irão complementar outros conhecimentos já adquiridos;

c) Cursos ou ações de formação, destinados aos trabalhadores cuja qualificação técnico-profissional se torna necessário atualizar ou desenvolver, nomeadamente para adaptação

a novos processos técnicos ou tecnológicos;

d) Cursos ou ações de formação, tendo em vista a promoção ou reconversão de trabalhadores para desenvolvimento dos seus conhecimentos gerais e específicos, com vista, nomeadamente, ao desempenho de novas funções.

Cláusula 107.^a

Formação interna e externa

1- Para efeitos do presente capítulo considera-se formação interna o conjunto das ações de formação organizadas pela empresa, em instalações próprias ou não, e com recurso a monitores seus ou contratados no exterior.

2- Entende-se por formação externa aquela cuja organização pertence a entidades alheias à empresa, nacionais ou estrangeiras.

Cláusula 108.^a

Monitores internos

1- A empresa pode designar como monitores para ações de formação interna trabalhadores de qualquer categoria que sejam considerados aptos a desempenhar essa função e aceitem a designação.

2- Aos monitores indicados nos termos do número anterior, sempre que tal se justifique, poderá ser atribuído um subsídio compensatório por hora de curso, de acordo com o tipo de formação a ministrar e o nível de conhecimentos académicos e profissionais necessários.

Cláusula 109.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores participantes em ações de formação interna deverão preencher uma ficha de avaliação do curso ou ação de formação que frequentem.

2- A empresa entregará certificados de frequência de ações de formação interna aos trabalhadores que nelas participem.

3- Os trabalhadores participantes em ações de formação externa devem, sempre que a empresa o solicite:

a) Apresentar relatórios circunstanciados sobre as mesmas e entregar cópia da documentação recebida, no prazo de duas semanas após a conclusão das ações ou noutra mais alargado que a empresa venha a definir;

b) Realizar pequenas palestras dirigidas a outros trabalhadores da empresa, sobre as matérias das ações de formação, quando tal se justifique e desde que, antes do início da ação, disso sejam informados.

Cláusula 110.^a

Estágios

1- A empresa pode facultar a jovens diplomados ou finalistas de cursos superiores estágios para formação prática complementar em que aquela tenha manifesto interesse.

2- Os estágios poderão ocorrer em todos os setores, desde que a sua realização não comprometa a efetivação dos objetivos da empresa.

CAPÍTULO XXIII

Subsídio de estudo a trabalhadores

Cláusula 111.^a

Princípio geral

1- A empresa atribuirá, aos trabalhadores que lhe estejam vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado, um subsídio de estudo para a frequência de níveis de educação escolar obrigatória ou do ensino superior, em estabelecimento de ensino oficial ou particular, cujo interesse seja reconhecido pela empresa.

2- O regime definido neste capítulo é aplicável a trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo resolutivo, a partir do momento em que se torne certo que o contrato vigorará por período superior a 12 meses.

3- O presente regime acresce ao regime legal do trabalhador-estudante, com exceção das partes em que possa existir sobreposição.

Cláusula 112.^a

Valor do subsídio - Escolaridade obrigatória

1- Em caso de frequência de nível de escolaridade obrigatória, a empresa atribuirá um subsídio de estudo de valor correspondente ao custo efetivo dos livros obrigatórios para o referido nível, de acordo com listagem oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador.

2- O pagamento do subsídio de estudo referido no número anterior será efetuado contra a apresentação:

a) da lista de livros obrigatórios oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador; e

b) de documento comprovativo do valor efetivamente despendido pelo trabalhador na compra dos livros obrigatórios.

Cláusula 113.^a

Valor do subsídio - Ensino superior

1- A empresa atribuirá um subsídio de estudo para frequência de cursos superiores que sejam relevantes para a prossecução do objeto da empresa em face da previsão das necessidades concretas de trabalho qualificado.

2- O subsídio de estudo referido no número anterior terá o valor anual correspondente a 50 % do custo da matrícula e das propinas anuais, em estabelecimento público, do curso frequentado pelo trabalhador.

3- A empresa não fica obrigada a assegurar ao trabalhador a quem tenha concedido o presente subsídio a atribuição de funções correspondentes ao curso que venha a frequentar.

Cláusula 114.^a

Pedido de atribuição

O trabalhador interessado deverá solicitar a atribuição do subsídio de estudo, de forma fundamentada, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à Direção de Recursos Humanos.

Cláusula 115.^a

Condições de atribuição

1- A atribuição do subsídio de estudo depende de prova do aproveitamento do trabalhador no ano letivo anterior, salvo quando se tratar do início de frequência do curso.

2- No caso de falta de aproveitamento, não será atribuído novo subsídio para livros obrigatórios ou para a cadeira ou módulo em causa, consoante se trate, respetivamente, da frequência de ensino obrigatório ou superior.

3- Se o trabalhador invocar que a falta de aproveitamento resultou de motivo que lhe não seja imputável, nomeadamente por acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, gozo de licenças no âmbito do regime de proteção da parentalidade ou da prestação de trabalho suplementar que o tenha impedido da frequência regular das aulas, a concessão de novo benefício depende de autorização da Direção de Recursos Humanos.

CAPÍTULO XXIV

Subsídio mensal a filhos de trabalhadores

Cláusula 116.^a

Âmbito

O presente capítulo é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

Cláusula 117.^a

Princípio geral

1- A empresa atribuirá um subsídio mensal a filhos de trabalhadores, a partir dos 2 meses de idade e até ao ingresso no 1.º ciclo do ensino básico.

2- O subsídio referido no número anterior destina-se a participar nas despesas decorrentes da frequência de creches, jardins-de-infância, infantários ou do acolhimento por amas devidamente autorizadas.

3- Ainda que ambos os pais sejam trabalhadores da empresa o subsídio é atribuído a apenas um deles.

Cláusula 118.^a

Valor do subsídio

1- Se a criança frequentar uma creche, jardim-de-infância, infantário ou ama devidamente autorizada, o valor do subsídio é de 92,50 euros mensais.

2- O subsídio corresponderá ao que for efetivamente pago pelos trabalhadores que recorram às instituições mencionadas no número 1, quando o seu preço for inferior ao valor aí estabelecido.

3- Nos casos não previstos no número 1, o valor do subsídio é de 49,85 euros mensais.

4- O subsídio é pago 11 meses por ano.

Cláusula 119.^a

Pedido de atribuição

1- O trabalhador interessado deve solicitar a atribuição do subsídio, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à Direção de Recursos Humanos.

2- O pedido de atribuição do subsídio deve ser renovado anualmente, em impresso próprio disponível na empresa, no prazo que esta fixar para o efeito.

3- Caso o trabalhador não apresente o pedido de renovação da atribuição do subsídio dentro do prazo fixado pela empresa, o pagamento do subsídio apenas terá lugar a partir da data de entrada do referido pedido.

4- Os pedidos a que se referem os números anteriores deverão ser instruídos com documento comprovativo de frequência de estabelecimento ou ama autorizada, do qual conste o valor da mensalidade a praticar, durante o ano letivo em questão.

5- A empresa pode, ainda, a todo o tempo, exigir a comprovação dos elementos indicados pelo trabalhador.

TÍTULO VIII

Refeitórios e subsídio de alimentação

Cláusula 120.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar as cantinas ou refeitórios para tomar as suas refeições, sempre que os estabelecimentos ou unidades em que prestem trabalho disponham desse serviço.

2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 10,50 euros.

3- O subsídio de alimentação é devido por cada dia de trabalho efetivo e nos dias de ausência justificada por acidente de trabalho, doença profissional, doação de sangue, cumprimento de missões por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários e pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, de dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respetivos créditos de horas.

TÍTULO IX

Prémios

CAPÍTULO XXV

Prémio de assiduidade

Cláusula 121.^a

Noção e princípios gerais

1- Em cada mês, os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, calculado em função do respetivo vencimen-

to base mensal e de acordo com o estabelecido nas cláusulas seguintes.

2- Em cada ano civil, as ausências de duração inferior ao período normal de trabalho diário, são acumuladas e consideradas como falta no mês em que perfizerem aquele período.

3- O prémio de assiduidade é pago com a retribuição do mês seguinte àquele a que respeita.

4- As faltas injustificadas, como tal consideradas pela Direção de Recursos Humanos, independentemente do seu número, determinam a imediata perda do prémio de assiduidade.

Cláusula 122.^a

Valor do prémio

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula, a percentagem aplicável para o cálculo do prémio de assiduidade é, em cada mês, a que resulta dos seguintes escalões:

- Zero faltas justificadas 4 %;
- Uma falta justificada 3 %;
- Duas faltas justificadas 2 %.

2- A percentagem do prémio de assiduidade acresce de 1 %, em cada mês em que o trabalhador não dê qualquer falta justificada, com o limite mínimo de 4 % e o limite máximo de 10 %.

3- Após quatro meses consecutivos com a percentagem máxima de 10 %, se o trabalhador der uma ou duas faltas justificadas, a percentagem desse mês será, respetivamente, de 6 % ou 3 %. Se o número de faltas for superior, deixará de ser devido prémio de assiduidade.

4- O trabalhador perde o direito à totalidade do prémio de assiduidade acumulado caso ocorra uma situação de falta injustificada, como tal considerada pela Direção de Recursos Humanos.

Cláusula 123.^a

Ausências

1- Para o efeito da atribuição do prémio de assiduidade não relevam as seguintes ausências ao trabalho:

a) As licenças, faltas e dispensas que, no âmbito do regime de proteção da parentalidade, não determinam perda de quaisquer direitos, nos termos e dentro dos limites legais;

b) De dispensas para consultas pré-natais, amamentação e aleitação;

c) As justificadas por motivo de doação de sangue;

d) As justificadas pelo cumprimento de missões por parte de bombeiros voluntários;

e) As justificadas pelo exercício de funções em mesas de assembleias ou seções de voto, em atos eleitorais nacionais;

f) De dirigentes e delegados sindicais, membros de comissão de trabalhadores e de subcomissões de trabalhadores, dentro dos limites dos respetivos créditos de dias ou de horas.

2- As seguintes faltas, no mês em que ocorrerem, serão consideradas para o efeito de determinação do escalão de prémio de assiduidade, nos termos dos números 1 e 3 da cláusula 122.^a, mas, no mês imediatamente subsequente, se o trabalhador não der qualquer falta, a percentagem aplicável ao prémio não pode ser inferior à do mês anterior àquele em que forem dadas:

a) Por acidente de trabalho;

b) Por doença profissional;

c) Justificadas por comparência em juízo como testemunha;

d) Até cinco faltas justificadas consecutivas por falecimento de cônjuge e de parente ou afim no primeiro grau da linha reta;

e) Duas faltas justificadas consecutivas por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no segundo grau da linha colateral;

f) As justificadas pela prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, no caso de curso que a empresa considere de seu interesse.

Cláusula 124.^a

Âmbito pessoal de aplicação

1- O presente capítulo aplica-se apenas aos trabalhadores integrados nos níveis B a J.

2- Aos trabalhadores que sejam promovidos para os níveis A1 a A3, ser-lhes-á integrado no vencimento base mensal o montante correspondente à percentagem máxima do prémio de assiduidade.

CAPÍTULO XXVI

Prémio por resultados

Cláusula 125.^a

Prémio por resultados

1- É instituído um «Prémio por Resultados» a atribuir aos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que se encontrem no ativo à data do pagamento do prémio, desde que tenham sido admitidos até 30 de junho do ano anterior.

2- São também abrangidos pelo prémio referido no número anterior os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que tenham passado à situação de reforma ou de pré-reforma no decurso do 2.º semestre do ano a que os resultados se reportam.

3- O valor do prémio é calculado por referência aos resultados do Grupo Galp Energia, apurados de acordo com as Normas Internacionais de Contabilidade (IAS), expurgados do «efeitos de valorização de stock» e dos «eventos não recorrentes».

4- Aos resultados obtidos em cada ano, apurados nos termos do número anterior, corresponderá um montante global para o «Prémio por Resultados» calculado pela aplicação de uma percentagem, conforme indicado no quadro seguinte:

Resultados (Valores em euros)	Porcentagem a aplicar sobre os resultados para apuramento do montante global para prémio de resultados
desde 300 000 000 até 324 999 999	1,00 %
desde 325 000 000 até 349 999 999	1,15 %
desde 350 000 000 até 374 999 999	1,30 %
desde 375 000 000 até 399 999 999	1,45 %
desde 400 000 000 até 424 999 999	1,60 %
desde 425 000 000 até 449 999 999	1,75 %
desde 450 000 000 até 474 999 999	1,90 %
desde 475 000 000 até 600 000 000	2,00 %

5- O montante global para o «Prémio por Resultados» terá como limite máximo 12 milhões de euros, mantendo-se constante este valor para resultados superiores a 600 milhões de euros.

6- Será apurado um valor unitário mediante a divisão do montante global, apurado nos termos do número 4 e do número 5, pelo número total dos trabalhadores do Grupo Galp Energia a 31 de dezembro do ano a que os resultados se reportem.

7- Do produto do valor unitário, apurado nos termos do número anterior, pelo número de trabalhadores vinculados à PETROGAL em 31 de dezembro do ano a que os resultados se reportem, obtém-se o valor global da Petrogal para o «Prémio por Resultados».

8- O «Prémio por Resultados» integrará a componente A, regulada no número 9 e a componente B, regulada no número 10.

9- A componente A do «Prémio por Resultados» é constituída pelo valor obtido nos termos do número 7 e será distribuído, em montante igual, pelos trabalhadores abrangidos nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

10- A componente B do «Prémio por Resultados» é constituída por um valor a definir pela empresa, que será no mínimo igual ao obtido nos termos do número 7, e será atribuído nos termos estabelecidos pela política de avaliação de desempenho e remuneração variável que se encontrar em vigor no ano a que os resultados se reportem.

11- O «Prémio por Resultados» será pago até ao final do primeiro quadrimestre do ano seguinte aquele a que os resultados se reportem.

CAPÍTULO XXVII

Prémio de regularidade

Cláusula 126.^a

Prémio de regularidade

1- Os trabalhadores que pratiquem, com elevada assiduidade, o regime de horário de turnos de laboração contínua previsto na cláusula 16.^a beneficiam de um prémio anual do seguinte valor:

a) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual, menos noventa minutos de falta, o correspondente a 80 % do vencimento base mensal;

b) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos oito horas, o correspondente a 50 % do vencimento base mensal;

c) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos dezasseis horas, o correspondente a 25 % do vencimento base mensal.

2- Para efeitos do disposto no número 1, são diminuídas às horas de trabalho normal anual as que correspondem:

a) A cinco faltas justificadas por falecimento de cônjuge e de parente ou afim do 1.º grau da linha recta ou a duas faltas justificadas por falecimento de outro parente ou afim do 2.º grau;

b) A descanso compensatório devido pela realização de trabalho suplementar;

c) A dispensas concedidas pela empresa;

d) A ausências justificadas pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respectivos créditos de tempo;

e) A três dias de faltas justificadas por acidente de trabalho;

f) Aos dez dias úteis, de gozo obrigatório, referentes à licença parental exclusiva do pai;

g) A uma falta justificada por presença em tribunal como testemunha.

3- O prémio anual é pago em dezembro de cada ano, de acordo com o vencimento base auferido nesse mês e corresponde ao trabalho prestado nos 12 meses anteriores.

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4.320,00							
A2	3.241,00							
A3	2.701,00							
B	2.432,00							
C	2.216,00							
D	2.053,00	2.096,00	2.150,00	2.216,00				
E	1.913,00	1.957,00	2.000,00	2.053,00				
F	1.795,00	1.826,00	1.859,00	1.913,00				
G	1.675,00	1.708,00	1.751,00	1.795,00				
H-Não Operacional	1.081,00	1.276,00	1.493,00	1.675,00				
H-Operacional	952,00	1.081,00	1.167,00	1.276,00	1.383,00	1.493,00	1.600,00	1.675,00
I	974,00	1.006,00	1.039,00	1.081,00				
J	866,00	899,00	930,00	974,00				

ANEXO II

Modelo de enquadramento de categorias profissionais

É adotado o modelo de enquadramento de categorias profissionais, constituído pelos seguintes anexos:

- a) Anexo II - A - Critérios e definições;
- a) Anexo II - B - Descritivos das categorias profissionais.

ANEXO II-A

Critérios e definições

1- Níveis de enquadramento

a) O modelo de enquadramento de categorias profissionais contempla a adoção duma matriz salarial com 61 categorias profissionais distribuídas por 12 níveis de enquadramento (A1, A2, A3, B, C, D, E, F, G, H, I e J).

b) O nível H subdivide-se em «Operacional» (categorias de técnico operacional de aeroabastecimento, técnico operacional especializado I, técnico operacional de produção I e técnico operacional de segurança I) e «Não Operacional» (categorias de técnico administrativo I e técnico especializado I).

Nível	Categorias profissionais
A1	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
A2	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
A3	CONSULTOR ESPECIALIZADO I MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
B	CHEFE OPERACIONAL III COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II DELEGADO COMERCIAL III MÉDICO QUADRO TÉCNICO IV
C	CHEFE OPERACIONAL II COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I DELEGADO COMERCIAL II INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III QUADRO TÉCNICO III
D	CHEFE OPERACIONAL I COORDENADOR TÉCNICO II DELEGADO COMERCIAL I ENFERMEIRO COORDENADOR INSPECTOR EQUIPAMENTO II QUADRO TÉCNICO II SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
E	ANALISTA LABORATÓRIO III COORDENADOR TÉCNICO I ENFERMEIRO INSPECTOR EQUIPAMENTO I QUADRO TÉCNICO I SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II TÉCNICO SECRETARIADO III
F	ANALISTA LABORATÓRIO II DESENHADOR PROJECTISTA TÉCNICO ADMINISTRATIVO III TÉCNICO ESPECIALIZADO III TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III TÉCNICO SECRETARIADO II SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO SUPERVISOR MANUTENÇÃO I SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
G	ANALISTA LABORATÓRIO I TÉCNICO SECRETARIADO I SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I TÉCNICO ADMINISTRATIVO II TÉCNICO ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
H Operacional	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
H Não Operacional	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I TÉCNICO ESPECIALIZADO I
I	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO ASSISTENTE ESPECIALIZADO COZINHEIRO MOTORISTA PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL TELEFONISTA
J	AUXILIAR ESTAFETA

2- Escalões e valores salariais de referência:

a) Nos níveis A1 a C não existem escalões, sendo apenas definido um valor salarial mínimo de referência para cada um deles.

b) Os níveis D a J incluem 4 escalões salariais cada, com exceção do nível H - Operacional, que inclui 8 escalões. Nestes níveis o valor salarial mínimo de referência corresponde ao valor do respetivo 1.º escalão.

c) Os valores mínimos de referência para cada nível serão anualmente definidos.

3- Progressões entre escalões:

3.1- Nas progressões entre os escalões nos níveis D a J observar-se-á o seguinte:

a) A passagem do 1.º para o 2.º escalão verificar-se-á ao fim de 2 anos de permanência no 1.º, desde que não exista oposição da chefia direta.

Nas situações em que a chefia direta considere que o trabalhador não deverá mudar de escalão, fundamentará, por escrito, as suas razões e delas dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

b) A passagem do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão dependerá de proposta da chefia direta, cumpridos que este-

jam 3 anos de permanência em cada um dos escalões.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para cada escalão, e até atingir o 4.º escalão do seu nível, a chefia direta apresentará proposta escrita de passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

3.2- Nas progressões entre escalões do nível H-Operacional observar-se-á o seguinte:

a) A progressão ao longo dos 7 primeiros escalões verificar-se-á após cumprir-se um ano de permanência no 1.º escalão e 6 meses de permanência em cada um dos seguintes.

b) A progressão do 7.º para o 8.º escalão dependerá de proposta da chefia direta, cumpridos que estejam 3 anos de permanência no 7.º escalão.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para esta mudança de escalão, a chefia direta apresentará proposta escrita para passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador.

Nível	Escalões	Critérios de progressão de escalão	
		Tempo de permanência no escalão	Intervenção da hierarquia
D	4º		
	3º	3 anos	
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
E	4º		
	3º	3 anos	
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
F	4º		
	3º	3 anos	
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
G	4º		
	3º	3 anos	
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
H Operacional	8º		
	7º	3 anos	
	6º	6 meses	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	5º	6 meses	
	4º	6 meses	Progressão Automática
	3º	6 meses	
	2º	6 meses	
	1º	1 ano	
H Não Operacional	4º		
	3º	3 anos	
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
I	4º		
	3º	3 anos	
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia
J	4º		
	3º	3 anos	
	2º	3 anos	Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia
	1º	2 anos	Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia

3.3- Sempre que, de acordo com o estabelecido nos planos de carreiras (industriais; laboratoriais; segurança), os trabalhadores sejam promovidos ao nível seguinte, considera-se que:

a) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja superior ao mínimo de referência do novo nível, o trabalhador é integrado no escalão correspondente, de valor igual ou imediatamente inferior ao do seu vencimento base.

b) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja inferior ao mínimo de referência do novo nível, o trabalhador é abrangido pelo processo definido para aproximação a esse valor mínimo, sendo, para tal, integrado na «Fase» adequada.

4- Novas admissões:

Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 janeiro de 2009, a contagem do tempo de permanência no respetivo escalão terá início na data de produção de efeitos dos respetivos contratos de trabalho.

5- Processo de aproximação faseada ao valor mínimo de referência:

a) Face à formação e experiência profissional dos candidatos, e às contingências do mercado de trabalho em cada momento, poderão verificar-se admissões de trabalhadores para os níveis A a G com valores salariais inferiores aos mínimos de referência do respetivo nível. Os trabalhadores que venham a ser admitidos nestas condições para os níveis B a G serão abrangidos por um processo de aproximação faseada ao valor salarial mínimo de referência do nível em que forem enquadrados, de acordo com o seguinte modelo:

Níveis	G	F	E	D	C	B
Escalões	4º	4º	4º	4º		
	3º	3º	3º	3º		
	2º	2º	2º	2º		
	1º	1º	1º	1º		
Fases	I	I	I	I	I	I
	II	II	II	II	II	II
	III	III	III	III	III	III
	IV	IV	IV	IV	IV	IV

b) O processo de aproximação ao valor salarial mínimo de referência estabelece quatro fases para cada nível;

c) Os trabalhadores admitidos nestas circunstâncias serão enquadrados na fase mais adequada às suas condições de contratação;

d) Cada fase tem a duração até um ano, excepto quando, por razões de manifesta dificuldade de integração, adaptação ou desempenho, a chefia direta proponha, fundamentadamente, a sua prorrogação por um período máximo de 6 meses;

e) Os valores mínimos de referência para cada fase serão anualmente definidos;

f) Aos trabalhadores integrados nos níveis D a J, abrangidos por um modelo que define escalões de progressão salarial, bem como aos trabalhadores inseridos no processo de aproximação faseada ao valor de referência de cada nível, não será aplicável a matriz de progressões salariais prevista nas políticas de recursos humanos em vigor na presente data.

rificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Colabora na implementação de métodos de análise e procedimentos. Pode coordenar a atividade de outros analistas de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório III (Nível E) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos), realiza estudos, afere, atualiza e implementa métodos de análise e procedimentos. Pode efetuar verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Pode coordenar e/ou supervisionar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente administrativo (Nível I) - É o trabalhador/a que recebe, anuncia, acompanha e informa os visitantes. Executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como outros serviços gerais internos. Recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objetos inerentes ao serviço interno e externo. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente especializado (Nível I) - É o trabalhador/a que executa tarefas de apoio e suporte à atividade da estrutura onde está enquadrado. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Auxiliar (Nível J) - É o trabalhador/a que executa tarefas indiferenciadas de apoio e serviço auxiliar de escritório. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional I (Nível D) - É o trabalhador/a que, sob as orientações hierarquicamente definidas, organiza,

ANEXO II-B

Descritivos das categorias profissionais

Analista de laboratório I (Nível G) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório II (Nível F) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos), prepara padrões de trabalho e procede a ve-

controla, orienta e promove a execução das atividades atribuídas à equipa pela qual é diretamente responsável. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional II (Nível C) - É o trabalhador/a que dirige, organiza, orienta, controla e promove com autonomia a execução das atividades atribuídas à equipa pela qual é diretamente responsável. Colabora com o superior hierárquico no estabelecimento de procedimentos operativos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional III (Nível B) - É o trabalhador/a que dirige, organiza, orienta e controla as atividades atribuídas à equipa ou equipas pelas quais é responsável. Colabora com os superiores hierárquicos na realização de estudos sobre equipamentos, equipas, processos e métodos de trabalho. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado I (Nível A3) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica que assessora a direção de áreas de atividade da empresa. Analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado II (Nível A2) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica que dirige ou assessora a direção de áreas de atividade da empresa. Organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado III (Nível A1) - É o trabalhador/a com conhecimentos altamente especializados que, com autonomia, dirige uma ou mais áreas de atividade da empresa ou assessora os órgãos de gestão. Coordena e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de políticas, diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de consultoria técnica, coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico I (Nível E) - É o trabalhador/a que coordena e desenvolve as atividades técnicas sob a sua responsabilidade, assegurando a sua execução e controlo, de acordo com as orientações estabelecidas. Pode coordenar e orientar a atividade de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico II (Nível D) - É o trabalhador/a com experiência adequada às exigências da função, que promove e controla a execução de diretrizes, propõe metodologias de intervenção, planifica e desenvolve as atividades técnicas

sob a sua direta responsabilidade. Pode coordenar e orientar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado I (Nível C) - É o trabalhador/a com conhecimento de uma ou mais áreas técnicas que coordena a execução de diretrizes complexas, organiza, controla, orienta e desenvolve as metodologias de intervenção adequadas à sua atividade, podendo coordenar uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado II (Nível B) - É o trabalhador/a com formação e experiência profissional adequadas à coordenação de atividades que requerem a planificação, análise e desenvolvimento de ações que exigem o domínio de metodologias de intervenção, podendo implicar a coordenação de uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Cozinheiro (Nível I) - É o trabalhador/a que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, respeitando rigorosamente os princípios de higiene. Elabora ou contribui para a confecção das ementas. Recebe os víveres e outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo o responsável pela sua conservação. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial I (Nível D) - É o trabalhador/a que promove a venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial II (Nível C) - É o trabalhador/a com experiência adequada e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial III (Nível B) - É o trabalhador/a com elevada experiência e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objectivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Realiza as tarefas mais complexas, designadamente as negociações contratuais, e participa na elaboração, gestão e controlo dos orçamentos anuais dos correspondentes negócios afectos à sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Desenhador projetista (Nível F) - É o trabalhador/a que elabora desenhos técnicos relativos a projetos das diferentes

especialidades de engenharia, colabora na elaboração de cadernos de encargos e memórias descritivas e, sempre que necessário, na normalização e atualização de manuais técnicos. Pode prestar assistência às obras durante a sua execução. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro (Nível E) - É o trabalhador/a habilitado com formação especializada que presta cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem, no âmbito da medicina ocupacional ou curativa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro coordenador (Nível D) - É o trabalhador/a habilitado com formação especializada que, para além de exercer as funções respectivas, coordena o pessoal de enfermagem e assegura a operacionalidade dos postos médicos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Estafeta (Nível J) - É o trabalhador/a que executa a distribuição de expediente, valores e objetos, entre instalações da empresa ou para destinatários exteriores a esta. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento I (Nível E) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento II (Nível D) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos e recomenda atuações. Pode coordenar e orientar uma equipa de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento III (Nível C) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, estuda e analisa os dados recolhidos e recomenda atuações. Estuda e normaliza metodologias de intervenção de manutenção e peças de reserva de equipamentos. Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico (Nível B) - É o trabalhador/a com formação adequada que exerce funções médicas no âmbito da medicina curativa (percepção, análise, diagnóstico e tratamento na doença) ou preventiva (promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores e prevenção de riscos profissionais). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico coordenador nacional (Nível A3) - É o trabalhador/a habilitado para o exercício da medicina que, agindo com autonomia funcional, analisa, organiza, coordena e executa atividades de medicina curativa ou ocupacional inseridas no âmbito da ação médica na empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Motorista (Nível I) - É o trabalhador/a devidamente habilitado que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros, pesados, de caixa aberta, carros-tanque com ou sem atrelado) de acordo com as disposições do Código

da Estrada e das normas internas, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga, e preenchendo, sempre que necessário, a documentação relacionada com a entrega de produtos e materiais. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Porteiro de instalação industrial (Nível I) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, vigia e controla a entrada e saída de trabalhadores e/ou visitantes e veículos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico I (Nível E) - É o trabalhador/a com formação ou experiência profissional adequada às exigências técnicas e/ou científicas da função, que efetua estudos e executa trabalhos de natureza técnica da sua área de especialidade, subordinado a instruções e normas específicas e, geralmente, sob orientação e controlo de técnico de grau superior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico II (Nível D) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica, embora subordinado a orientações e normas aplicáveis ao trabalho a realizar, que efetua análises e pareceres de natureza técnica e/ou científica que requerem formação adequada ou experiência profissional. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico III (Nível C) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais sobre o trabalho a efetuar, que exerce funções que requerem bons conhecimentos de uma ou mais áreas de especialidade. Efetua estudos e pareceres de natureza técnica e/ou científica para os quais está habilitado, podendo supervisionar técnicos de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico IV (Nível B) - É o trabalhador/a que dirige ou executa estudos e trabalhos que requerem profundos conhecimentos de mais de uma área de atividade. Analisa e interpreta resultados, organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica, com autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Superintendente de operações marítimas (Nível G) - É o trabalhador/a que coordena e executa todas as operações relativas ao abastecimento de gasóleo, fuel e lubrificantes a navios nos vários portos, fretando os meios terrestres necessários para o efeito e garantindo a quantidade e qualidade dos produtos entregues. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de aeroinstalação (Nível F) - É o trabalhador/a que supervisiona as atividades de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, a manutenção de equipamentos e as tarefas administrativas inerentes, chefiando as equipas ope-

racionais e cumprindo e fazendo cumprir as normas e procedimentos de operação, qualidade, higiene, saúde, segurança e ambiente, nacionais e internacionais, aplicáveis.

Supervisor de manutenção I (Nível F) - É o trabalhador/a com conhecimentos técnicos adequados que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (Instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção II (Nível E) - É o trabalhador/a com conhecimentos técnicos e experiência profissional adequados às exigências da função, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção III (Nível D) - É o trabalhador/a detentor de autonomia, elevado conhecimento técnico e vasta experiência, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro I (Nível G) - É o trabalhador/a que supervisiona e executa manobras inerentes à atividade de um terminal petroleiro, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro II (Nível F) - É o trabalhador/a com elevada experiência e autonomia que supervisiona a atividade de um terminal petroleiro. Pode executar manobras inerentes a essa atividade, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo I (Nível H) - É o trabalhador/a que realiza tarefas administrativas diversificadas no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo II (Nível G) - É o trabalhador/a que organiza e executa com alguma autonomia atividades técnico-administrativas diversificadas, no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo III (Nível F) - É o trabalhador/a que organiza e executa com autonomia as atividades técnico-administrativas mais qualificadas e exigentes, podendo coordenar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado I (Nível H) - É o trabalhador/a que executa tarefas diversificadas que requerem conhecimentos específicos dos processos, circuitos e procedimentos de áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado II (Nível G) - É o trabalhador/a que executa tarefas diversificadas que requerem experiência e amplos conhecimentos dos processos e metodologias de uma ou mais áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado III (Nível F) - É o trabalhador/a que executa tarefas de elevada complexidade que requerem vasta experiência e sólidos conhecimentos de especialidades técnicas de uma ou mais áreas de atividade e o domínio dos processos e metodologias utilizados. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de aeroabastecimento (Nível H) - É o trabalhador/a que efetua todo o conjunto de operações de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, bem como as tarefas complementares inerentes àquelas operações, podendo conduzir veículos dentro das áreas dos aeroportos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado I (Nível H) - É o trabalhador/a que executa tarefas de operação ou manutenção de equipamentos operacionais específicos da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado II (Nível G) - É o trabalhador/a que executa tarefas que requerem experiência e amplos conhecimentos de operação ou manutenção dos equipamentos específicos da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção I (Nível H) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos na área funcional a que está adstrito. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção II (Nível G) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos na área funcional a que está adstrito. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção III (Nível F) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos mais especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos em uma ou mais áreas e a analisar variáveis e processos. Pode coordenar e orientar a atividade de outros profissionais de nível inferior integrados na respetiva área funcional. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de segurança I (Nível H) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança e pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Realiza ações de aconselhamento, para que sejam

atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Intervém na organização da prevenção de riscos e no combate a sinistros.

Técnico operacional de segurança II (Nível G) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, para além das atribuições do técnico operacional de segurança I, colabora na realização de estudos e auditorias, procede à análise de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior.

Técnico operacional de segurança III (Nível F) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança, supervisiona sistemas de segurança, apoia as áreas operacionais na prevenção de riscos, realizando ações de aconselhamento e auditoria, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Colabora na realização de estudos, procede à análise de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Emite pareceres técnicos e pode coordenar a atividade de outras profissionais de nível inferior. Garante a operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Coordena ações nas intervenções de combate a sinistros.

Técnico de secretariado I (Nível G) - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado individualizado ou sectorial, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado II (Nível F) - É o trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado ao nível das direções da empresa, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado III (Nível E) - É o trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado dos membros da administração, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Telefonista (Nível I) - É o trabalhador/a que estabelece, recebe e encaminha chamadas telefónicas internas e externas. Responde se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Lisboa, 27 de abril de 2017.

Por Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA:

Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva, na qualidade de diretor de relações laborais e mandatário, com poderes para contratar.

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

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Rosa Maria Medalhas Fernandes Garcia.

Gabriel Marques da Silva Sadio, na qualidade de mandatários.

Pelo SOEMMM - Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

Rogério António Pinto, na qualidade de mandatário.

Pelo SENSIQ - Sindicato de Quadros e Técnicos:

Maria da Natividade dos Anjos Marques, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de agosto de 2017, a fl. 32, do livro n.º 12, com o n.º 157/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento) - Retificação

Por ter sido publicado com inexatidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2017, procede-se à retificação da cláusula 109.^a do contrato coletivo em epígrafe, nos seguintes termos:

Assim, nas páginas 2724 e 2725, onde se lê:

«Cláusula 109.^a

Informação e consulta de delegado sindical

1- O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as seguintes matérias, além de outras referidas na lei:

b) Evolução recente e provável evolução futura da atividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

c) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja diminuição do número de trabalhadores;

d) Decisão suscetível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

4- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

5- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

6- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.»

Deve ler-se:

Cláusula 109.^a

Informação e consulta de delegado sindical

1- O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as seguintes matérias, além de outras referidas na lei:

a) Evolução recente e provável evolução futura da atividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento eventuais medidas preventi-

vas, nomeadamente quando se preveja diminuição do número de trabalhadores;

c) Decisão suscetível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

2- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

3- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

4- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Alteração

Alteração aprovada em 19 de julho de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2016.

O artigo 46.º dos estatutos passa a ter a seguinte redação:

- 1-
- 2-
- 3- As deliberações sobre assuntos constantes da respetiva convocatória ou com esta relacionadas são tomadas por escrutínio secreto.
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-

Registado em 3 de agosto de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 180 do livro n.º 2.

Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Cancelamento

Por sentença proferida em 9 de junho de 2017 e transitada em julgado em 6 de julho de 2017, no âmbito do processo n.º 8674/17.7T8LSB, que correu termos no Tribunal Judicial Comarca de Lisboa - Juízo do Trabalho de Lisboa, movido pelo Ministério Público contra o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do código do trabalho a extinção judicial da associação sindical por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo Código, a publicação da identidade dos membros da direção desde 9 de janeiro de 2010.

Assim, nos termos dos números 3 e 7 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, efetuado em 22 de julho de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de junho de 2017, para o mandato de quatro anos.

Direção:

Alda Joana Moura Manuel, cartão de cidadão n.º 10748021.

Ana Cláudia Rodrigues Serrão, cartão de cidadão n.º 11923121.

Ana Sofia Ferreira Leal, cartão de cidadão n.º 11941210.

André Soares Albuquerque, cartão de cidadão n.º 12323021.

Carla Alexandra Bolito Domingues, cartão de cidadão n.º 09583740.

Catarina Isabel Lourenço Grilo, cartão de cidadão n.º 1235416.

Daniel José Furtado Varela, cartão de cidadão n.º 10820822.

Filipa Malva Vale Gameiro Cardoso, cartão de cidadão n.º 10993783.

Gonçalo Marques Ribeiro Gregório, cartão de cidadão n.º 12843636.

Herlander Marques Valente, cartão de cidadão n.º 6983958.

Hugo Jaime Lobo Barros, cartão de cidadão n.º 11648265

João Pedro Isidro Barreiros, cartão de cidadão n.º 13367064.

Luís Manuel Pacheco Marques Cruz Cunha, cartão de cidadão n.º 06003575.

Margarida Antónia Antunes Barata, cartão de cidadão n.º

11265252.

Miguel Raposo Costa Silva, cartão de cidadão n.º 11027962.

Pedro Miguel Crisóstomo A. Santos Madeira, cartão de cidadão n.º 07423401.

Rui Jorge Martins Alves, cartão de cidadão n.º 05508813.

Rui Manuel Matilde Galveias, cartão de cidadão n.º 09588407.

Sérgio Luís Coelho Pacheco Moreira, cartão de cidadão n.º 12082614.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Gaia que passa a denominar-se Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Vila Nova de Gaia - Alteração

Alteração aprovada em 31 de maio de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2017.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, objeto e duração

Artigo 1.º

Denominação

Regem os presentes estatutos - em tudo quanto não contrariem a legislação aplicável - a atividade da Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Vila Nova de Gaia, adiante designada por associação.

Artigo 2.º

Duração

A associação constituiu-se e existe por tempo indeterminado e sem fins lucrativos.

Artigo 3.º

Causas de extinção

A associação só se poderá extinguir nos casos previstos na lei, nomeadamente:

- 1- Por deliberação da assembleia geral.

2- Pelo falecimento ou desaparecimento de todos os associados.

3- Por decisão judicial que declare a sua insolvência.

4- Por decisão judicial, quando o seu fim se tenha esgotado ou se haja tornado impossível.

5- Por decisão judicial, quando o seu fim real não coincida com o fim expresso nos estatutos.

6- Por decisão judicial, quando o seu fim seja sistematicamente prosseguido por meios ilícitos ou imorais.

7- Por decisão judicial, quando a sua existência se torne contrária à ordem pública.

Artigo 4.º

Âmbito

A associação representa, neste concelho, todas as atividades de comércio, indústria e de prestação de serviços que dela sejam associadas.

Artigo 5.º

Sede

A associação tem a sua sede em Vila Nova de Gaia, podendo esta ser mudada, dentro da cidade, por deliberação de direcção, sempre que a obtenção de melhores condições o justifique.

Artigo 6.º

Objeto

A associação tem por objeto a representação e defesa dos interesses comuns de todos os associados, em busca de progresso técnico, económico e social, nomeadamente:

- 1- Cooperando com os seus associados com vista a resolução dos seus problemas.

2- Elaborando, difundindo e desenvolvendo estudos relativos a soluções que visem o desenvolvimento e prosperidade dos seus associados bem como das atividades por eles exercidas.

3- Colaborando activa e dinamicamente com a Administração Pública em matéria de relações laborais, previdência, crédito, segurança, etc.

4- Disponibilizando a todos os associados, sem excepção, os serviços destinados a apoiar e incentivar o seu desenvolvimento.

5- Colaborando e conjugando a sua actividade com a de outras associações congéneres, na resolução de problemas comuns.

6- Defendendo e protegendo os seus associados de práticas de concorrência desleal e toda a espécie de delitos económicos, por todos os meios ao seu alcance.

Artigo 7.º

Meios

Para os fins referidos no artigo anterior, compete a associação:

1- A manutenção de serviços administrativos - de apoio aos associados - e com capacidade para assegurarem o trabalho resultante da prossecução dos fins estatutários.

2- A constituição de comissões permanentes ou eventuais para o estudo dos problemas dos ramos de actividade comercial, industrial e de serviços que a associação representa, sempre que a importância ou gravidade de os mesmos o justifique.

3- Negociar, por conta, em nome e representação dos associados, a contratação colectiva de trabalho com os sindicatos.

CAPÍTULO II

Associados efetivos, auxiliares, honorários e beneméritos

Artigo 8.º

Capacidade

Serão admitidos como associados efetivos, quer as pessoas singulares, quer as pessoas colectivas, que no concelho de Vila Nova de Gaia exerçam as actividades de comércio, industria ou de serviços.

Artigo 9.º

Associados auxiliares

As pessoas singulares ou colectivas não abrangidas por estes estatutos poderão ser admitidas como associados auxiliares.

Artigo 10.º

Associados honorários

Por proposta da direcção, a submeter à assembleia geral, poderão ser eleitos associados honorários as pessoas singulares ou colectivas, do concelho ou de fora dele, que tenham

prestado serviços relevantes nas áreas de comércio, indústria ou serviços, assim nessas áreas tendo obtido projecção que justifique esta distinção, servindo como exemplo à comunidade.

Artigo 11.º

Associados beneméritos

Por proposta da direcção, a submeter à assembleia geral, poderão ser eleitos associados beneméritos as pessoas singulares ou colectivas, do concelho ou fora dele, que pelo seu contributo em actuação, trabalho ou valores, tenham concorrido de forma relevante para a eficiência, prestígio ou projecção e defesa dos seus interesses enquanto associação de classe.

Artigo 12.º

Admissão

Compete à direcção, depois de verificados os pressupostos constantes nos dois artigos anteriores, deferir, ou não, as propostas de admissão apresentadas, devendo para tal exigir aos interessados a comprovação dos elementos constantes dos respectivos processos de candidatura.

Artigo 13.º

Recurso

Do não deferimento pela direcção dos pedidos de admissão cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 14.º

Pessoas colectivas

O associado que seja pessoa colectiva designará de entre os seus representantes legais aquele que o representará perante a associação, devendo esse facto constar da respectiva proposta de admissão, para o efeito devidamente autenticada.

A todo o tempo a pessoa colectiva poderá substituir o seu representante.

Direitos e obrigações dos associados

Artigo 15.º

Direitos do associado

São direitos do associado com quotização regularizada:

1- Tomar parte nas assembleias gerais nas condições de representação estabelecidas nos presentes estatutos.

2- Eleger e ser eleito nos termos e condições dos estatutos, desde que tenha a qualidade de associado há pelo menos 180 dias.

3- Requerer a convocação da assembleia geral segundo o prescrito nos presentes estatutos.

4- Sugerir, por escrito, à direcção tudo quanto julgue de interesse para a associação ou das actividades que ela representa, segundo uma perspectiva de racionalidade de meios e fins.

5- Utilizar a sede e serviços da associação, nas condições

e termos a estabelecer em regulamento próprio a elaborar pela direcção.

6- Usufruir de todas as demais regalias que, pelos estatutos ou demais regulamentos internos, lhe sejam consignadas.

Artigo 16.º

Deveres do associado

São deveres do associado:

1- Exercer os cargos associativos para que for eleito ou designado.

2- Pagar de uma só vez a jóia de inscrição e pontualmente a quotização mensal que lhe for fixada, de acordo com a tabela aprovada pela assembleia geral.

3- Cumprir os estatutos e demais deliberações dos órgãos sociais.

4- Comparecer as assembleias gerais e reuniões para que for convocado.

5- Colaborar com a associação, nomeadamente prestando todas as informações que lhe forem solicitadas quando estas visem a obtenção ou aperfeiçoamento dos fins daquela.

6- Tratar com urbanidade respeito e correcção os membros da direcção, funcionários e todos os demais elementos dos órgãos sociais.

Artigo 17.º

Perda de qualidade de associado

Perde a qualidade de associado:

1- O que tenha deixado de exercer a actividade que legitimou a sua admissão como associado.

2- O que tenha praticado actos contrários aos objectivos da associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio.

3- O que, tendo em débito mais de três meses de quotas, não liquide o débito dentro do prazo que, através de carta registada, lhe for comunicado.

4- O que for condenado judicialmente por qualquer crime designadamente difamação ou injúria, contra qualquer associado ou associados, quando aquele se refira ao exercício da respectiva actividade.

5- O que for condenado judicialmente por qualquer crime, designadamente difamação ou injúria, quando referido a membros da direcção, de qualquer outro órgão social, ou funcionário da associação.

6- Por pedido de demissão, apresentado por escrito pelo associado.

§ 1.º Nos casos referidos nos anteriores números 2, 4 e 5, a exclusão compete à assembleia geral sob proposta da direcção e desde que previamente tenha sido assegurado, de forma plena, o direito de defesa e o exercício do contraditório por parte do associado, nos termos do § 1.º do artigo 19.º

§ 2.º Nos casos referidos nos anteriores números 1 e 3, a exclusão é da competência da direcção.

Infracções e disciplina

Artigo 18.º

Infracções disciplinares

Sem prejuízo das infracções aos preceitos legais vigentes, constitui infracção disciplinar:

1- A falta de cumprimento dos deveres enunciados no artigo 16.º, salvo se, relativamente ao número 1 daquele artigo, o associado tiver idade superior a 70 anos ou apresente razões justificativas, que depois de apreciadas pela assembleia geral sejam consideradas válidas;

2- O não cumprimento de obrigações resultantes de acordos globais firmados pela associação.

Artigo 19.º

Punições

As infracções disciplinares referidas no artigo anterior serão puníveis com:

1- Simples advertência.

2- Advertência registada.

3- Multa até ao valor de um ano de quotização.

4- Suspensão dos direitos de associado até 6 meses.

5- Exclusão (reservada esta apenas para os casos mais graves de violação dos deveres fundamentais do associado).

§ 1.º A graduação e aplicação das sanções previstas nos números 1, 2, 3 e 4 são da competência exclusiva da direcção, mediante a instauração de processo disciplinar que se iniciará obrigatoriamente com o envio de nota de culpa (a qual conterá obrigatoriamente as acusações concretas e circunstanciadas), podendo o associado apresentar a sua defesa escrita no prazo de dez dias uteis (contados da receção daquela) e cabendo, em qualquer caso, recurso por escrito para a assembleia geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar da aplicação daquela.

§ 2.º A interposição de recurso suspende a aplicação da sanção, até decisão final da assembleia geral.

§ 3.º Toda a votação da assembleia geral que implique a aplicação de sanções é feita por escrutínio secreto.

Artigo 20.º

Efeitos da saída ou exclusão

O associado que por qualquer forma deixe de pertencer à associação não tem o direito de reaver a quotização que haja pago, isto sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da associação.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

Artigo 21.º

Órgãos sociais

São órgãos da associação: a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 22.º

Orgânica

1- O mandato dos membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal é de quatro anos.

2- No caso de vacatura, em qualquer dos órgãos, de um ou mais dos seus membros, esgotados os vogais substitutos chamados à efectividade, deverá proceder-se à eleição para o preenchimento dos lugares vagos, dentro de 60 dias a contar da data em que o presidente da assembleia geral declara vago o cargo ou cargos.

3- Vagando o cargo de tesoureiro da direcção, os restantes membros designarão de entre si aquele que deve ocupar o cargo, seguindo-se igual procedimento em caso de impedimento prolongado.

4- As eleições serão obrigatoriamente realizadas até 31 de Dezembro do último ano do mandato por escrutínio secreto, devendo cada lista referir os três órgãos sociais a eleger e especificar os cargos a desempenhar em cada um deles.

5- Nenhum associado poderá estar representado em mais do que um dos órgãos sociais efetivos.

6- É permitida a reeleição para qualquer cargo, no mesmo ou em diferente órgão social.

Artigo 23.º

Votação

1- Cada associado só tem direito a um voto.

2- Os associados votarão pessoalmente, sendo no entanto permitido o voto por correspondência, devendo para o efeito a lista estar contida em subscrito fechado e lacrado, contendo exteriormente o nome do votante e o seu número de associado, o qual será incluído em envelope, juntamente com carta dirigida ao presidente da assembleia geral com assinatura reconhecida notarialmente.

Artigo 24.º

Privação do direito de voto

1- O associado não pode votar, por si ou como representante de outrem, nas matérias em que haja conflito de interesses entre a associação e ele, seu cônjuge, ascendentes ou descendentes.

2- As deliberações tomadas com infracção do disposto no número anterior são anuláveis se o voto do associado for essencial à existência da maioria necessária.

Artigo 25.º

Remunerações dos cargos sociais

1- O exercício dos cargos sociais não é remunerado.

2- Quando houver lugar a deslocações dos membros dos corpos sociais em exercício, serão estes reembolsados das importâncias relativas às despesas efectuadas em função da

sua representação, desde que convenientemente justificadas e documentadas.

Assembleia geral

Artigo 26.º

Composição

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados ou seus representantes referidos no artigo 12.º e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois secretários.

2- Ao presidente incumbe convocar as assembleias gerais e dirigir os respectivos trabalhos, bem como dar posse aos membros eleitos para os diferentes cargos dos órgãos sociais.

3- Aos secretários cabe auxiliar o presidente, substituí-lo nos seus impedimentos e elaborar as respectivas actas.

Artigo 27.º

Competência

À assembleia geral compete:

1- Deliberar sobre tudo quanto não esteja compreendido nas atribuições legais ou estatutárias de outros órgãos da pessoa colectiva.

2- Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal e respectivos membros substitutos.

3- Estabelecer as quotizações e jóias a pagar pelos associados.

4- Destituir os corpos gerentes.

5- Decidir os recursos para ela interpostos de quaisquer deliberações da direcção ou de conselho fiscal.

6- Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

7- Apreciar e deliberar sobre: O relatório e contas anuais da direcção; O parecer que pelo conselho fiscal for elaborado acerca do relatório e contas da direcção; Quaisquer atos, trabalhos interpostos que lhe sejam submetidos; Alteração dos estatutos e de mais assuntos sobre os quais a direcção entenda ouvi-la.

§ 1.º A destituição dos corpos gerentes terá obrigatoriamente de ser aprovada por uma maioria de três quartos dos associados efetivos presentes, por proposta de um grupo de associados no gozo dos seus direitos, não inferior a 10 % do número de associados efetivos da associação.

§ 2.º No caso da destituição dos corpos gerentes será eleita uma comissão gestora, presidida pelo presidente da assembleia geral, ou pelo presidente do conselho fiscal (no caso de aquele ter sido alvo da destituição) até à realização de novas eleições.

§ 3.º Tais eleições realizar-se-ão obrigatoriamente no prazo máximo de trinta dias após a vacatura.

Artigo 28.º

Realização

A assembleia geral reunir-se-á:

1- Ordinariamente, até 31 de março de cada ano, para apreciar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo;

2- Extraordinariamente, sempre que o seu presidente a

convoque por sua iniciativa, a pedido da direcção ou do conselho fiscal, ou ainda quando, por escrito, seja requerida por um grupo de associados no gozo dos seus direitos, não inferior a 10 % do numero de associados efectivos da associação;

3- Quando a reunião da assembleia geral for requerida nos termos da última parte do número anterior, esta só poderá funcionar desde que esteja presente a maioria dos associados que a requereram.

Artigo 29.º

Convocação

1- A convocação da assembleia geral será feita por meio de aviso postal expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias, devendo no mesmo ser indicado o dia, hora e local da reunião, bem como a ordem dos trabalhos.

2- São anuláveis as deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados comparecerem à reunião e todos concordarem com o aditamento.

3- A comparência de todos os associados sanciona quaisquer irregularidades da convocação, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia.

Artigo 30.º

Quórum

A assembleia geral funcionará em primeira convocatória com a presença da maioria dos associados e em segunda convocatória, com qualquer número, passados trinta minutos após a hora inicialmente marcada.

Artigo 31.º

Deliberações e votações

1- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, sendo a votação feita obrigatoriamente por escrutínio secreto sempre que envolva mérito ou demérito de alguém, ou seja requerida por algum dos associados presentes.

2- Votarão em primeiro lugar os associados presentes, de seguida os membros que compõem a mesa e após estes, terá lugar a votação efectuada por correspondência, de harmonia com o número 2 do artigo 22.º

3- As deliberações sobre a dissolução da associação só serão válidas desde que obtenham o voto favorável de, pelo menos, 75 % da totalidade dos associados efectivos.

4- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

Direcção

Artigo 32.º

Composição

A direcção é composta por um presidente, dois vice-presidentes, um tesoureiro, um secretário e quatro vogais.

Artigo 33.º

Substitutos

Haverá obrigatoriamente um mínimo de quatro substitutos.

Artigo 34.º

Competência

Compete à direcção:

1- Representar a associação em todos os atos e cerimónias que julgue conveniente para prestígio da colectividade, em juízo e fora dele.

2- Criar, organizar e dirigir os serviços necessários aos fins desta associação, contratar pessoal e fixar-lhe a remuneração.

3- Admitir associados e aplicar sanções de harmonia com o que se encontrar estatuído nomeadamente no artigo 16.º dos estatutos.

4- Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho fiscal sempre que o entenda necessário.

5- Estudar e procurar resolver as reclamações apresentadas pelos associados.

6- Submeter à apreciação e aprovação do conselho fiscal o orçamento anual.

7- Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de contas, bem como o parecer que sobre o mesmo for emitido pelo conselho fiscal.

8- Constituir e afectar fundos especiais com vista a desenvolver as competências que lhe são atribuídas.

9- Organizar, participar e aderir a todo o tipo de iniciativas de carácter económico, social e cultural que dignifiquem a Associação, nomeadamente feiras e exposições.

10- Fixar a data de eleições dos órgãos sociais.

11- Praticar todos os actos necessários à realização dos fins estatutários da associação.

12- Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

Artigo 35.º

Funcionamento e deliberações

1- A direcção reunir-se-á sempre que o julgue necessário, no mínimo uma vez por mês, sendo convocada pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros efectivos, e só poderá deliberar desde que esteja presente também a sua maioria.

2- Todas as deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate, no caso de votação em número par.

Artigo 36.º

Constituição de comissões extraordinárias

1- Sempre que a direcção o entenda necessário, e especialmente no caso de se tratar de assunto relacionado com determinada actividade, industrial ou de prestação de serviços, poderá criar comissões extraordinárias, constituídas por três a cinco associados das actividades em causa, que poderá

juntar a si, sem direito a voto mas somente com funções de esclarecimento e consulta.

2- As comissões extraordinárias serão sempre presididas por um membro da direcção para tal designado.

Artigo 37.º

Forma de obrigar a associação

Para obrigar a associação são sempre necessárias as assinaturas conjuntas do presidente da direcção e do tesoureiro, na falta de um deles, as assinaturas de dois vogais em exercício.

Conselho fiscal

Artigo 38.º

Composição

O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário, um relator e respetivos substitutos, que entram em exercício de funções nas faltas ou impedimentos daqueles.

Artigo 39.º

Competência

Ao conselho fiscal compete:

1- Examinar trimestralmente e sempre que o entenda oportuno a escrita da associação e os serviços de tesouraria.

2- Dar parecer fundamentado sobre o relatório e contas apresentada pela direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção.

3- Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

Artigo 40.º

Funcionamento/Deliberações

Reúne por convocatória do seu presidente ou secretário, sendo as suas deliberações tomadas pela maioria dos membros presentes, efetivos.

CAPÍTULO IV

Eleições dos órgãos sociais

Artigo 41.º

Capacidade activa e passiva dos associados

Todo o associado com quotização regularizada tem o direito de eleger e ser eleito para os órgãos sociais.

Artigo 42.º

Eleições

Compete à direcção publicitar o dia de eleições, obrigatoriamente com o mínimo de 30 dias de antecedência em relação à data escolhida, no boletim informativo ou por outro meio julgado por conveniente.

Artigo 43.º

Listas

1- As listas a apresentar a eleições têm de ser subscritas por um grupo mínimo de 30 associados, nas condições do número 2 do artigo 15.º - todos devidamente identificados -, e depositadas na sede da associação, dirigidas ao presidente da assembleia geral, com a antecedência mínima de 15 dias em relação à data para a qual as eleições estão marcadas.

2- A lista a apresentar deve especificar os cargos a desempenhar por cada membro nos diferentes órgãos sociais bem como o respetivo compromisso de aceitação.

3- A confirmação do depósito atempado da lista é feita mediante a aposição do carimbo da associação no duplicado.

Artigo 44.º

Divulgação das listas

Nos 15 dias de antecedência referidos no artigo anterior serão as listas convenientemente ordenadas e ratificadas pelo presidente da assembleia geral, para afixação na sede da associação durante pelo menos 10 dias.

Artigo 45.º

Votação

As eleições serão obrigatoriamente realizadas por escrutínio secreto.

CAPÍTULO V

Disposições gerais, finais e transitórias

Artigo 46.º

Ano social

O ano social coincide para todos os efeitos com o ano civil.

Artigo 47.º

Receitas

Constituem receitas da associação:

1- O produto das quotas e jónias pagas pelos associados.

2- O produto das multas que forem aplicadas.

3- Outros valores e rendimentos que a qualquer título lhe pertençam, sejam devidos ou atribuídos.

Artigo 48.º

Deliberações contrárias à lei ou aos estatutos

As deliberações da assembleia geral, da direcção ou do conselho fiscal contrárias à lei ou aos estatutos, seja pelo seu objectivo, seja por virtude de irregularidades havidas na convocação dos associados ou no funcionamento da assembleia, são anuláveis nos termos da lei.

Artigo 49.º

Dissolução da associação

Em caso de dissolução desta associação, a liquidação dos seus bens só poderá ser feita por uma comissão liquidatória nomeada para o efeito pela assembleia geral que assim o deliberar e o produto obtido será destinado de harmonia com o que for deliberado também por aquela assembleia, não podendo, de forma alguma, tais bens da associação ser distribuídos pelos associados.

Registado em 28 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 136 do livro n.º 2.

ACCCRO - Associação Comercial dos Concelhos das Caldas da Rainha e Óbidos que passa a denominar-se ACCCRO - Associação Empresarial das Caldas da Rainha e Oeste - Alteração

Alteração aprovada em 28 de abril de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 7, de 15 de Abril de 1998.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

A ACCCRO - Associação Empresarial das Caldas da Rainha e Oeste, doravante designada por associação, é uma associação empresarial, sem fins lucrativos, representativa dos sectores do comércio, serviços, hotelaria, restauração e similares, e-commerce, venda ambulante, entre outros; constituída por tempo indeterminado, que passa doravante a reger-se pelos presentes estatutos, pelos regulamentos aprovados nos termos do artigo 20.º e pelo Regime Jurídico das Associações de Empregadores.

Artigo 2.º

Sede e área

A associação abrange a área do concelho das Caldas da Rainha e de toda a região Oeste, tem a sua sede nas Caldas da Rainha, na Avenida 1.º de Maio, 9 - 1.º esquerdo, e pode mediante proposta da direcção, aprovada em assembleia geral, alterar o local da sua sede, bem como criar e encerrar delegações ou abrir outras formas de representação social onde se mostre mais conveniente para a prossecução dos seus objectivos.

Artigo 3.º

Objecto

A associação tem por objecto:

- a) Defender e representar os legítimos interesses e direitos de todos os seus associados, seu prestígio e dignificação;
- b) Contribuir para o harmónico desenvolvimento dos sectores que representa em especial e, em geral, da economia nacional, com vista ao estabelecimento de um clima de progresso e de uma justa paz social;
- c) Negociar e celebrar convenções coletivas de trabalho em representação dos associados;
- d) Promover parcerias e acordos comerciais, estudos de mercado, de marketing ou outros, no sentido de fornecer aos associados, informações pertinentes às tomadas de decisão e de investimento;
- e) Promover a cooperação entre os associados e proceder à divulgação das atividades promovidas;
- f) Promover em toda a área de abrangência, actividades sociais, culturais, de entretenimento entre outras, para divulgação das potencialidades da região.

Artigo 4.º

Competência e atribuições

1- No cumprimento dos objectivos traçados no artigo anterior, compete, nomeadamente, à associação:

- a) A representatividade do conjunto dos associados junto das entidades públicas ou organizações profissionais dos sectores que representa, nacionais e estrangeiras, e junto das associações sindicais e da comunidade em geral;
- b) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais dos sectores representados;
- c) Estudar e propor a definição de normas de acesso às actividades comerciais, suas condições de trabalho e segurança;
- d) Estudar e propor a solução dos problemas que se referam aos horários de funcionamento dos estabelecimentos dos sectores que representa;
- e) Proteger os sectores que representa contra práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse e do seu bom nome;
- f) Elaborar e promover os estudos necessários, promovendo soluções colectivas em questões de interesse geral, nomeadamente da regulamentação de trabalho, energia, ambientais, formação e fiscais, na defesa dos seus interesses, com vista ao equilíbrio do mercado e do desenvolvimento económico regional;
- g) Estudar e encaminhar as pretensões dos associados em matéria de segurança social, fiscais, financeiras e económicas;
- h) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse dos diferentes sectores;
- i) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas actividades e contribuir para uma melhor formação pro-

fissional através de cursos de formação ou outras actividades que contribuam para a qualidade dos serviços prestados;

j) Promover a criação de uma biblioteca para uso dos associados, onde se encontre, especialmente, literatura profissional e toda a legislação referente às actividades dos sectores que representa;

k) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados;

l) Estudar e defender os interesses de todas as empresas dos diversos sectores abrangidos por forma a garantir-lhes a adequada protecção jurídica, fiscal e concorrencial;

m) Organizar e manter actualizado o cadastro dos associados e obter deles as informações necessárias para uso e utilidade da associação.

2- A associação poderá integrar e participar nas actividades de uniões, federações e confederações com fins idênticos aos da associação e que prossigam e defesa de interesses comuns.

3- A associação poderá ainda prestar aos seus associados serviços no sentido de obter economias de escala.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

Categorias de associados

1- A associação tem duas categorias de associados: efectivos e honorários.

2- São associados efectivos todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam na área referida no artigo 2.º das actividades de comércio, serviços, hotelaria, restauração e similares ou outras que venham ainda a ser admitidas em assembleia geral, de acordo com estipulado no regulamento interno.

a) Poderá a associação admitir, ainda como seus associados pessoas singulares ou colectivas não abrangidas pela área territorial definida, desde que estas demonstrem a sua intenção em aderir à ACCCRO e tenham conhecimento da existência de associações congêneres do concelho da sua sede.

3- São associados honorários todas as pessoas singulares ou colectivas que tenham prestado relevantes actos ou serviços à associação e que assim sejam consideradas pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

Artigo 6.º

Direito dos associados

1- Os direitos dos associados consignados nos números seguintes adquirem-se após comunicação de admissão e do pagamento da quota fixada.

2- Constituem direitos dos associados efectivos:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a associação considere necessárias;

b) Participar e convocar reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da associação;

c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

d) Utilizar e beneficiar dos serviços e do apoio da associação nas condições que forem estabelecidas;

e) Reclamar perante os órgãos sociais de actos que considerem lesivos dos interesses próprios, dos associados e da associação;

f) Fazer-se representar pela associação, por estrutura, associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, conforme as competências e atribuições estipulados no artigo 4.º;

g) Desistir da sua qualidade de associado, desde que presente, por escrito, o seu pedido de demissão.

3- Constituem direitos dos associados honorários:

a) Isenção de pagamento de quotas e jóia;

b) Participar, mas sem direito a voto, nas reuniões da assembleia geral;

c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

d) Utilizar e beneficiar dos serviços e do apoio da associação, nas condições que forem estabelecidas;

e) Reclamar perante os órgãos associativos de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da associação.

Artigo 7.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados efectivos:

a) Colaborar por iniciativa própria, ou quando solicitado para o engrandecimento e melhoria dos fins da associação;

b) Exercer com zelo, ética, profissionalismo, sentido de justiça, humanismo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos;

c) Contribuir pontualmente com o pagamento da jóia de inscrição e das quotas que vierem a ser fixadas;

d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos pela associação através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;

e) Tomar parte activa nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;

f) Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais e de desenvolvimento económico dos associados;

g) Zelar pelos interesses e prestígio da associação, sobretudo sendo um membro activo e participativo, sempre que o considerar necessário, nas reuniões ou assembleias gerais.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 8.º

Órgãos sociais

1- São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal e disciplinar.

1.1- Conselho consultivo: Poderá, por iniciativa da direcção, sem prazo definido, ser criado o órgão do conselho consultivo composto por vários membros a convidar pela direcção, nomeadamente empresários, profissionais académicos, entidades oficiais, entre outros membros considerados pertinentes para os fins a que se destinar o conselho consultivo.

1.2- O Conselho consultivo terá no máximo a duração do mandato da direcção que o propuser.

2- A duração dos mandatos é de três anos, não sendo permitida a reeleição para o mesmo cargo do mesmo órgão por mais de dois mandatos consecutivos e completos.

3- Nenhum associado poderá fazer parte em mais de um dos órgãos eletivos.

4- Os órgãos associativos, podem ser destituídos, em qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, por iniciativa do presidente da assembleia geral ou de pelo menos 10 % dos associados efectivos e na qual serão definidos os termos da gestão da associação até a realização de novas eleições.

5- O processo eleitoral dos órgãos sociais será objeto de regulamento eleitoral, a aprovar pela assembleia geral, nos termos do artigo 20.º dos presentes estatutos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 9.º

Composição

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, que tenham as quotas pagas até ao trimestre anterior à data da convocatória da assembleia geral.

2- A mesa da assembleia geral é formada por um presidente, um vice-presidente e um vogal:

a) O presidente da assembleia geral é substituído, na sua ausência ou impedimento, pelo vice-presidente e, na ausência simultânea de ambos, pelo vogal;

b) Faltando todos os membros da mesa, a assembleia geral escolherá de entre os associados presentes aquele que assumirá a presidência, não podendo a escolha recair num associado que exerça cargos em qualquer outro órgão da associação;

c) A lista da assembleia geral a submeter a sufrágio na respetiva assembleia poderá conter um ou mais suplentes;

d) No caso de demissão ou vacatura do cargo de presidente, este será substituído pelo vice-presidente;

e) No caso de demissão ou vacatura de qualquer outro car-

go, este será substituído diretamente por um dos suplentes.

3- Compete à assembleia geral, sem prejuízo das demais competências que lhe sejam atribuídas por lei, deliberar, sob proposta da direcção, a expulsão de associados, que tenham infringido as suas obrigações, sem justificação fundamentada aceite pela direcção.

Artigo 10.º

Convocatória e ordem do dia

1- A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa ou por quem o substitua e por meio de comunicação postal ou, quanto aos associados que comuniquem previamente o seu consentimento, por correio electrónico, com recibo de leitura, ou outro meio tecnológico, com a antecedência mínima de 21 dias, designando-se sempre o local, dia, hora e ordem do dia.

1.1- As convocatórias têm que ser publicitadas nas plataformas tecnológicas em que a associação estiver referenciada.

2- A convocatória da assembleia geral para efeitos eleitorais deverá ser feita com a antecedência mínima de 24 dias úteis.

3- A convocatória da assembleia geral para efeitos de deliberação sobre alterações de estatutos deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, 21 dias e será acompanhada do texto das alterações propostas, ou alternativamente disponibilizado aos associados interessados, via sítio da internet da ACCCRO, por correio electrónico ou na sede da associação.

Artigo 11.º

Funcionamento

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente:

a) No mês de Março de cada ano, para discutir e votar o relatório e contas da direcção do ano transato, o orçamento do ano em curso e decidir sobre a aplicação do resultado apresentado;

b) Até ao fim do 2.º trimestre após aprovação das contas do ano civil transato, para a eleição da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal e disciplinar.

2- Extraordinariamente, a assembleia geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesa, a pedido da maioria da direcção ou do conselho fiscal, para analisar recursos apresentados por qualquer associado, para aprovar o orçamento anual da direcção, ou ainda a requerimento de 10 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3- A assembleia geral só poderá funcionar validamente à hora marcada com a presença de metade dos seus associados. Não se verificando a presença de metade dos associados, a assembleia funcionará, meia hora mais tarde com qualquer número de associados.

a) Tratando-se de uma reunião extraordinária requerida por associados, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que a mesma não poderá funcionar.

4- Os associados impedidos de comparecer a qualquer assembleia geral poderão delegar noutro associado a sua representação, por meio de carta assinada e autenticada com o respectivo carimbo, dirigida ao presidente da mesa. Cada

associado poderá aceitar apenas uma representação.

a) É permitido o voto por correspondência, em carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, incluindo o boletim de voto, com o carimbo dos correios no envelope, até 72h, da data da assembleia geral eleitoral, ou por carta dirigida também ao presidente da mesa, nas mesmas condições de voto e entregue, no limite, até à hora de início da assembleia geral;

b) A carta dirigida ao presidente da mesa da AG, a enviar por correio, ou a entregar pessoalmente na sede, deve ter dois envelopes:

1) O 1.º envelope fechado contendo só o boletim de voto;

2) O 2.º envelope identificativo do nome do associado, contendo o 1.º envelope.

5- As deliberações da assembleia geral, salvo o disposto nas alíneas seguintes, serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, e constarão do respectivo livro de actas, assinadas pelos componentes da mesa:

a) As deliberações sobre alterações dos estatutos só poderão ser validamente tomadas desde que tenham o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes na reunião da assembleia convocada para apreciar essas alterações;

b) A direcção, enquanto órgão executivo, tem o prazo limite de 60 dias, para implementar as decisões emanadas da assembleia geral;

c) As deliberações sobre a dissolução da associação só poderão ser validamente tomadas desde que tenham o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

6- São anuláveis deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem dos trabalhos, a não ser que todos os associados compareçam e todos concordem com o aditamento dessa matéria à ordem de trabalhos.

7- A assembleia geral que votar a dissolução da associação designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 12.º

Composição

1- A direcção da associação é composta por cinco elementos efetivos, eleitos pela assembleia geral, sendo um presidente, dois vice-presidentes e dois vogais.

1.1- Um membro da direcção será designado pela mesma, como o responsável pela tesouraria.

2- A lista da direcção a submeter-se a sufrágio em assembleia eleitoral poderá conter dois ou mais suplentes.

3- Se a direcção se demitir, deverá, todavia, assegurar a gestão da associação até à realização da assembleia geral convocada para o efeito.

4- No caso de demissão ou vacatura do cargo de presidente, este será substituído por um dos vice-presidentes:

a) A eleição do vice-presidente que passará a presidente será efetuada mediante voto secreto, entre todos os membros da direcção;

b) O resultado da votação descrita na alínea anterior será comunicada aos presidentes da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

5- No caso de demissão ou vacatura de qualquer outro elemento da direcção, este será substituído diretamente por um dos suplentes.

6- Sem prejuízo de outras competências que lhe sejam atribuídas por lei, compete à direcção tomar todas as providências legais necessárias para obter o pagamento de eventuais incobráveis, relativos aos sócios cuja demissão foi aprovada.

Artigo 13.º

Vinculação

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, a definir nominalmente em acta de reunião da direcção, nas seguintes condições:

2- Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou, em seu nome, por qualquer outro diretor, ou ainda por funcionário qualificado a quem, por decisão da direcção registada em acta, sejam atribuídos poderes para tanto.

3- Os cheques e outros documentos bancários serão assinados por dois directores em exercício, um dos quais será sempre o responsável pela tesouraria. No impedimento deste, será o mesmo substituído por um dos membros referidos no número 1.

4- Após a marcação das eleições, a direcção em exercício, terá apenas funções de gestão corrente, estando impedida de estabelecer contratos ou quaisquer tipo de vínculos, para além do período do seu mandato.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 14.º

Composição

1- O conselho fiscal é composto por três elementos efetivos, sendo um presidente, um vice-presidente e um vogal, eleitos pela assembleia geral.

2- A lista do conselho fiscal a submeter a sufrágio em assembleia geral poderá conter um ou mais suplente.

3- No caso de demissão ou vacatura do cargo de presidente, este será substituído pelo vice-presidente.

4- No caso de demissão ou vacatura de qualquer outro cargo, este será substituído diretamente por um dos suplentes.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 15.º

Receitas

Constituem receitas da associação:

a) O produto das joias e quotas pagas pelos associados;

b) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;

- c) Outras receitas eventuais e regulamentares;
- d) O produto das multas aplicadas aos associados, nos termos dos estatutos;
- e) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei;
- f) As receitas provenientes das prestações de serviços aos associados.

Artigo 16.º

Despesas

Constituem despesas da associação:

- 1- As que provierem da execução dos serviços ou actos previstos nos estatutos e seus regulamentos.
- 2- As despesas ou investimentos constantes no orçamento e aprovados em assembleia geral anterior.
 - 2.1- O Orçamento anual apresentado pela direcção para aprovação em assembleia geral, não pode em qualquer circunstância, apresentar um resultado de exploração negativo.
- 3- As despesas de gestão corrente aprovadas, pela direcção e inscritas em acta de reunião.
- 4- O pagamento de subsídios, comparticipações e outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, publicas ou privadas, que se integrem no seu objecto.
- 5- Quaisquer despesas que originem a diminuição significativa do activo liquido da ACCCRO, requerem a autorização prévia da assembleia geral.

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 17.º

Dissolução

- 1- Associação só poderá ser dissolvida em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e com voto favorável de três quartos do numero de todos os associados.
- 2- Na reunião em que for deliberada a dissolução será igualmente deliberado a forma e prazo da liquidação e o destino a dar ao património, que não pode ser distribuído aos associados, exceto quando estes sejam associações, e eleger-se-ão os respetivos 20 liquidatários.

Artigo 18.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 19.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas provenientes de interpretação e execução destes estatutos serão resolvidos pelos regulamentos internos, em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, salvo se houver disposições legais que esclareçam essas dúvidas e se apliquem aos casos omissos.

Artigo 20.º

Regulamentos

No estrito respeito da lei e dos presentes estatutos, a associação elaborará três tipos de regulamentos: regulamento interno, regulamento eleitoral e regulamento administrativo:

- a) O regulamento interno, regulamento eleitoral e regulamento administrativo são da responsabilidade da assembleia geral, sendo aprovados por esta, sob proposta da direcção.

Registado em 28 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 136 do livro n.º 2.

AESintra - Associação Empresarial do Concelho de Sintra - Alteração

Alteração aprovada em 5 de dezembro de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2014.

Artigo 11.º-A

(Dos titulares dos órgãos sociais)

- 1- Os titulares dos órgãos eleitos são pessoas singulares na sua qualidade de sócio ou em representação de um sócio.
- 2- Cessando, por qualquer motivo, a relação de representação entre o titular do órgão social e o sócio por si representado, as funções do titular do órgão social cessam automaticamente, verificando-se uma situação de vacatura no órgão, não sendo permitido ao sócio indicar novo representante para o exercício daquelas funções.

Artigo 12.º

(Cessação de funções)

- Os titulares dos órgãos eleitos em assembleia geral cessam as suas funções nos casos seguintes:
- a) Termo do mandato, sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 11.º;
 - b) Perda do mandato;
 - c) Renúncia;
 - d) Destituição.

Artigo 30.º

(Competências)

- 1- Compete à direcção:

...

- m) contrair, munida de parecer prévio do conselho fiscal, empréstimos ou outros tipos de financiamento em montante nunca superior ao correspondente a 15 % das quotas associativas emitidas no ano transacto ao empréstimo pela associação.

Registado em 28 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 136 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de abril de 2017, para o mandato de três anos.

Presidente:

NOBIS - Mediação de Seguros, L.^{da}; associado n.º 2929, representado por David Pereira.

Tesoureiro:

SARFIELD, L.^{da}; associado n.º 0828, representado por David Sarsfield.

Vogal efetivo:

SABSEG - Corretor de Seguros, SA; associado n.º 0168, representado por Paulo Lourenço.

Vogal efetivo:

Filipe Castro - Mediação de Seguros, L.^{da}; associado n.º 0643, representado por Filipe Castro.

Vogal efetivo:

ASAL - Agência de Seguros e Assistência, SA; associado n.º 2935, representado por Nuno Costa.

Vogal efetivo:

Luis Ferraz - Corretores Seguros, L.^{da}; associado n.º 0675, representado por Vítor Martins.

Vogal efetivo:

S.M. - Mediação Profissional de Seguros, L.^{da}; associado n.º 2948, representado por Sandra Morais.

Vogal suplente:

Regra Feliz - Mediação Seguros, L.^{da}; associado n.º 0871, representado por Martins Silva.

Vogal suplente:

Pires - Mediação de Seguros, L.^{da}; associado n.º 2949, representado por Olegário Benquerença.

Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de outubro de 2015, para o mandato de três anos.

Função	Representante/Associado	CC/NIF
Presidente	Nuno Carvalho Antonio Nunes de Carvalho, SA	CC 05575128
Vice-presidente	Carlos Marques MARSIPEL - Indústria de Curtumes, SA	CC 10153069
Tesoureiro	Jimmy Frazão LAMIFIL, L. ^{da}	BA812363* *Passaporte canadiano
Secretário	Gabriela Rosa Curtumes Ibéria, SA	CC 05401858
Vogal	Emilia Dias Dias Ruivo - Curtumes e Produtos Industriais, L. ^{da}	CC 03006757

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Bankinter, SA - Sucursal em Portugal - Alteração

Alteração aprovada em 26 de julho de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2016.

1- Artigo 2.º - O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos aqueles que prestam a sua atividade por força de uma relação contratual celebrada com o BK.

2- Artigo 32.º, número 3 - A votação nas eleições para a

CT, para as sub-CT, e sempre que esteja em causa a apreciação de pessoas, é realizada por voto direto e secreto e ainda quando a reunião geral de trabalhadores o decida.

3- Artigo 34.º, número 5 - As deliberações são válidas desde que aprovadas por maioria absoluta dos membros da CE presentes e em funções.

4- Artigo 34.º, número 6 - O mandato da comissão eleitoral extingue-se com a tomada de posse dos trabalhadores eleitos para a comissão nacional de trabalhadores.

5- Artigo 43.º, número 4 - Para a totalidade das mesas constituídas, a votação inicia-se, pelo menos 30 minutos antes do começo e termina, pelo menos 60 minutos depois do fim do horário de trabalho. A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

Registado em 2 de agosto de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 64, a fl. 25 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da empresa Bosch Car Multimédia Portugal, SA, eleitos em 12 e 13 de julho de 2017, para o mandato de três anos.

Efetivos	BI/CC
Rosa Maria Silva Gomes	0386634
Paula Maria Monteiro de Oliveira Veloso	09810460
José Alberto Gonçalves de Azevedo	10066084
Ana Paula Vilela Silva Moreira	9317371
Maximiliano Nuno Torres Sá Pereira	11130162
Maria Cândida Veiga Tinoco	07003888
Maria Isabel Costa	8430471
Margarida Caridade Ribeiro Costa	11634727
Maria Dilara Ferreira Mateus	10036326

Domingos Alves Teixeira	11814598
Maria de Fátima Ferreira Carvalho	10132007
Suplentes	
Olimpia da Costa Pedras	06896839
Ana Paula Fernandes Macedo	07666477
Ilda Manuela Ferreira Meireles	09846803
Ana Paula Marques da Costa	10846036
Maria Odete Andrade Santos Machado	09977143
Anabela Monteiro de Oliveira Veloso	10278748
Mário Pedro Nogueira Gonçalves	10274959
Elizabete Luz Catarina Matos Gomes	10639161
Cesar Tiago Barbosa Vilaça	11482801

Registado em 28 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 63, a fl. 25 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Haworth Portugal - Mobiliário de Escritório, SA - Convocatória

Nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul Regiões Autónomas, SITE-CSRA

e Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de julho de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Haworth Portugal - Mobiliário de Escritório, SA.

«Pela presente, comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que os sindicatos SITE Centro Sul e Regiões Autónomas e SITE Centro Norte, no dia 26 de outubro de 2017, irão realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Haworth Portugal - Mobiliário de Escritório, SA.

Sede: Estrada Consiglieri Pedroso, 68, 2730-053 Que-luz».

GONVARRI - Produtos Siderúrgicos, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 12 de julho de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa GONVARRI - Produtos Siderúrgicos, SA.

«Os Trabalhadores de GONVARRI - Produtos Siderúrgicos, SA, sociedade comercial anónima, pessoa coletiva n.º 503131377, com sede em Vendas de Azeitão, vêm, nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, comunicar a promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para o dia 10 de outubro de 2017, sendo a presente assinada por 20 % dos trabalhadores da empresa.

(Seguem as assinaturas de 18 trabalhadores)».

Nutricafés - Café e Restauração, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação

da comunicação efetuada pelo SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de julho de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Nutricafés - Café e Restauração, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunica-se a V. Ex.^{as} a realização da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Nutricafés - Café e Restauração, SA, sita na Rua das Fontainhas, 70, Venda Nova, 2700-391 Amadora, no dia 10 de outubro de 2017, no horário compreendido entre as 14h30 e as 18h30, e na sede da empresa».

Bosch Security Systems - Sistemas de Segurança, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 12 de julho de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bosch Security Systems - Sistemas de Segurança, SA.

«Serve a presente comunicação, enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, para informar que no dia 9 de outubro de 2017, será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Identificação da empresa: Bosch Security Systems - Sistemas de Segurança, SA.

Morada: EN 109 Lugar da Pardala, Zona Industrial de Ovar, 3880-728 Ovar».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Irmãos Monteiro, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Irmãos Monteiro, SA, realizada em 3 de julho de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2017.

Efetivos:	BI/CC	Validade
Celestino Manuel da Silva Gomes	11397606-2-ZY7	26/1/2019
Sandra Maria Soares Abreu	11405618-8-ZY1	23/6/2021
Suplentes:		
Carlos André da Costa Loureiro	11776875-8-ZY3	7/4/2022
Andreia Gonçalves Santos	13111546-4-ZY6	9/1/2020

Registado em 28 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 70, a fl. 123 do livro n.º 1.

Gestamp Aveiro - Indústria de Acessórios de Automóveis, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Gestamp Aveiro - Indústria de Acessórios de Automóveis, SA, realizada em 17 de julho de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2017.

Membros efetivos	Nome	BI/CC
486	Roberto Virgílio Ribeiro Sá	12011028 8 ZY0
958	Fernando Antero da Silva Semblano	06133088 4 ZZ4
1746	Ângela Maria da Costa Soares	13629450 2 ZY8
466	José Joaquim Almeida Silva	14417136 8 ZZ4
1499	Marcos da Silva Silva	13282264 4 ZY8
Membros suplentes	Nome	BI/CC
1155	Manuel de Almeida Abreu E Sousa	10615707
1473	Fabio Andre de Almeida Fonseca	13541389 3 ZZ7
1521	Ruben Duarte dos Santos	14148236 2 ZZ7
1140	Daniela Carina Nogueira dos Santos	11885736
1425	Valdemar Filipe dos Santos Cambra	14011929 9 ZY6

Registado em 28 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 67, a fl. 123 do livro n.º 1.

Centralrest, L.ª - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Centralrest, L.ª, realizada 3 de julho de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017.

Efetivo:	BI/CC	Validade
Filipe Alexandre Ribeiro de Carvalho	14668959-3-ZY9	3/2/2020
Suplente:		
Joaquim Filipe de Macedo Magalhães	07789711-0-ZZ5	3/2/2022

Registado em 28 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 68, a fl. 123 do livro n.º 1.

SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA, realizada a 29 de junho de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2017.

Efectivos:

- 1- Sílvia Maria Silveira Abrantes Viegas, cartão de cidadão n.º 8493810, n.º 20077/4 (LIS).
- 2- Paulo Jorge Mateus dos Santos, cartão de cidadão n.º 10317231, n.º 24084/6 (LIS).
- 3- Leonor Mendonça Barros, cartão de cidadão n.º 9776961, n.º 22606/8 (LIS).
- 4- António Manuel dos Santos Lopes, cartão de cidadão n.º 8977947, n.º 19396/1 (LIS).
- 5- João Manuel Matos Teixeira, cartão de cidadão n.º 09825973, n.º 23077/1 (LIS).
- 6- Joaquim Manuel Soares Pinto, cartão de cidadão n.º 10602577, n.º 22474/1 (OPO).
- 7- Sérgio José Gonçalves Vasconcelos, cartão de cidadão n.º 11198348, n.º 25261/9 (FNC).

Suplentes:

- 1- João António Mendes Lopes, cartão de cidadão n.º 9513949, n.º 21545/9 (LIS).
- 2- António Manuel Conceição Gonçalves, cartão de cidadão n.º 6062224, n.º 18805/2 (LIS).
- 3- Alexandre José António Rolo, cartão de cidadão n.º 10840289, n.º 22658/9 (LIS).

4- Célia Maria Horta Ribeiro, cartão de cidadão n.º 11578262, n.º 28495/0 (LIS).

5- José Dinarte Canada Teixeira, cartão de cidadão n.º 11525138, n.º 255579/4 (FNC).

6- Vítor Manuel Gomes Silva, cartão de cidadão n.º 10310394, n.º 30019/4 (LIS).

7- Pedro Miguel Borges Geraldês Coelho, cartão de cidadão n.º 12458458, n.º 27073/6 (OPO).

Registado em 28 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 69, a fl. 123 do livro n.º 1.

Udifar II - Distribuição Farmacêutica, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Udifar II - Distribuição Farmacêutica, SA, realizada em 6 de junho de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2017.

Efetivos:

José Manuel Fernandes Alves
Francisco José Alves Fernandes

BI/CC
08887664
1086850

Suplentes:

Paula Cristina Gouveia Serrano 9569781

Registado em 28 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 71, a fl. 123 do livro n.º 1.

SOCICARRIL - Sociedade de Construções Ferroviárias, L.ª - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SOCICARRIL - Sociedade de Construções Ferroviárias, L.ª, realizada em 19 de julho de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017.

Efetivos:	BI/CC	Validade
Ricardo Jorge Calado Agostinho	12000372	23/2/2019
Jorge Manuel Namorado Almeida	11249122	9/8/2020
Suplentes:		
Luis Miguel Lopes Romão	11347150	26/1/2020
Camilo Manuel da Cruz Mendes	11994424	11/4/2018

Registado em 2 de agosto de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 72, a fl. 123 do livro n.º 1.