



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro ..... 1191

#### Convenções coletivas:

- Acordo de empresa entre a SN Maia - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Revisão global ..... 1193
- Acordo de empresa entre a SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Revisão global ..... 1214
- Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC - Revisão global ..... 1234
- Acordo de empresa entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras ..... 1264

**Decisões arbitrais:**

...

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

- Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre a Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros ..... 1269

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Sindicato Independente dos Agentes de Polícia - SIAP - Eleição ..... 1273  
- Sindicato da Carreira de Investigação e Fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras - SCIF - Eleição ..... 1275

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas - Eleição ..... 1276

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Associação Norte Cultural - Constituição ..... 1276  
- Bristol - Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, SA - Alteração ..... 1285

**II – Eleições:**

- Associação Norte Cultural - Eleição .....	1290
- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), SA - Eleição .....	1291
- AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - Retificação .....	1291

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

**I – Convocatórias:**

- Câmara Municipal de Loures - Convocatória .....	1291
- CABELTE - Cabos Eléctricos e Telefónicos, SA - Convocatória .....	1291
- Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas - Convocatória .....	1292
- SCHMITT - Elevadores, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	1292
- Monteiro, Ribas - Embalagens Flexíveis, SA - Convocatória .....	1292

**II – Eleição de representantes:**

...

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

<b>Catálogo Nacional de Qualificações .....</b>	<b>1293</b>
---	-------------

**1. Integração de novas qualificações**

...

**2. Integração de UFCD**

...

<b>3. Alteração de qualificações .....</b>	<b>1296</b>
--	-------------

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

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

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

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

***Nota:***

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Aveiro, se dediquem às atividades de comércio e serviços previstas na convenção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas

na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de traba-

lho, direta e indiretamente, 5648 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 47,3 % são mulheres e 52,7 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1804 TCO (31,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 3844 TCO (68,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 45,5 % são homens e 54,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 8,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma ligeira redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

A anterior extensão da convenção não abrange as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas extensões. Considerando que a referida qualificação é adequada e que não suscitou a oposição dos interessados na anterior extensão, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 2, de 22 de janeiro de 2020, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e

Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2019, são estendidas no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à atividade de comércio e serviços abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2019.

4 de março de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### Acordo de empresa entre a SN Maia - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Revisão global

#### CAPÍTULO I

##### Âmbito, área, vigência e denúncia

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a SN Maia - Siderurgia Nacional, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24 100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo acordo de empresa revisto e organizações sindicais outorgantes.

2- Consideram-se parte integrante deste AE os protocolos complementares acordados entre as mesmas partes.

3- O presente acordo tem por objetivo ser aplicado aos 300 trabalhadores da SN Maia - Siderurgia Nacional, SA, em conformidade com a lei.

###### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Área

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Vigência

4- O presente AE entra em vigor na data da sua assinatura, devendo em conformidade com a lei ser objeto de publicação integral

5- O presente AE manter-se-á em vigor até à publicação de novo acordo.

6- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Denúncia

1- O presente AE não pode ser denunciado antes de 1 de setembro de 2022.

2- A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

3- A resposta por escrito e respetiva fundamentação será enviada até 30 dias após a receção da proposta.

4- As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias, a contar da data da denúncia.

#### CAPÍTULO II

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

*a)* Cumprir as disposições legais aplicáveis bem como as disposições da empresa emitidas para garantir o cumprimento das mesmas, o presente AE e os protocolos e os regulamentos dele emergentes;

*b)* Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

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

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

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

*f)* Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

*g)* Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene, segurança e saúde no trabalho, bem como as obrigações ambientais de sustentabilidade que decorram da lei ou regras internas da empresa;

*h)* Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes, incidentes, situações de emergência ou quaisquer ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

*i)* Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou as ações de formação profissional que a empresa promova ou subsidie, e colaborar ou proporcionar formação aos seus colegas quando tal lhe for determinado pela empresa;

*j)* Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

*k)* Guardar lealdade à empresa e, nomeadamente, abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, e de divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;

*l)* Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados, colegas e superiores;

*m)* Observar as regras da empresa respeitantes às condições de entrada e saída das instalações, incluindo as relativas a revistas a pessoas e viaturas, em conformidade com lei;

*n)* Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar prejuízos para a empresa;

o) Comunicar por escrito e no prazo de 15 dias aos órgãos de pessoal a alteração da residência habitual, sempre que ela se verificar;

p) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

q) 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;

r) Não adotarem práticas de assédio sexual ou moral, em especial comportamentos indesejados (gesto, palavra, atitude), nomeadamente os baseados nalgum fator discriminatório (por ex. raça ou etnia, sexo, nacionalidade, deficiência, opinião política, ideologia, religião ou crença, etc.) e praticados com algum grau de repetição com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade de qualquer pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;

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

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

d) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à moral, higiene, saúde e segurança no trabalho;

e) Pagar ao trabalhador a retribuição de acordo com a sua categoria e escalão profissionais e regime de trabalho;

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

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

h) Enviar aos sindicatos outorgantes do presente AE, até ao décimo dia útil do mês seguinte a que respeitam, os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores que para tal dêem o seu acordo por escrito;

i) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, podendo, se a empresa assim o entender, neles indicar outras referências se tal for solicitado pelo interessado;

j) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais, prevenindo riscos e doenças profissionais e tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

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

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

m) Fornecer ao trabalhador informação e formação sobre

as regras ambientais e de sustentabilidade em vigor na empresa;

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

o) Entregar a cada trabalhador um exemplar do acordo de empresa;

p) Adotar código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, em procedimento ou outro documento acessível a todos os trabalhadores.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo de empresa;

c) Baixar a categoria profissional ou o escalão salarial do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 8.<sup>a</sup>;

e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicados;

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

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

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

i) Fazer discriminação em eventuais revistas à saída das instalações;

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

k) A prática de qualquer ato de discriminação, direta ou indireta em razão do sexo;

l) Discriminar qualquer trabalhador pelo exercício dos seus direitos de maternidade e paternidade.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1- A empresa pode, quando o seu interesse o exija, transferir, provisória ou definitivamente, o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, e este der o seu acordo escrito.

2- A empresa pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

3- Entende-se por local de trabalho, o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número um, e re-

lativamente às situações de transferência definitiva ocorridas devido às circunstâncias enunciadas no número 2 desta cláusula que causem prejuízo sério para o trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização.

5- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobília, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, e satisfeitas de uma só vez pela empresa.

6- A empresa concederá ao trabalhador, em caso de transferência, dispensa sem perda de remuneração para que este regularize a sua situação habitacional, até 4 dias úteis, podendo no entanto o trabalhador acordar com a empresa outro prazo.

7- No caso de a transferência do trabalhador ser provisória, da ordem de transferência deve constar, além da justificação, o tempo de duração previsível da transferência, que não deve exceder seis meses, salvo condições especiais que deverão ser enunciadas na mesma ordem de transferência.

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

9- Não se consideram como transferência de trabalhadores as simples deslocações em serviço, relativamente às quais a empresa reembolsará integralmente as despesas com transporte, alojamento e alimentação às mesmas inerentes, podendo a empresa adiantar os montantes previstos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Cedência ocasional**

1- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;

b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido.

2- Às situações de cedência ocasional aplica-se, em tudo o mais, o disposto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado devendo a empresa atribuir-lhe no âmbito da referida actividade as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A actividade contratada é determinada por referência ao nível profissional, com remissão para o anexo IV (Definição de categorias) e compreende, as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, e as funções compreendidas no mesmo nível profissional definido naquele anexo.

3- A empresa pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras tarefas para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, enquadrada, esta, na actividade exercida pela empresa, ainda que não compreendidas na definição da categoria respetiva.

4- A empresa pode, ainda, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

5- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

6- O disposto no número 3 desta cláusula, só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

7- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

8- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

9- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número 4 corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

10- Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris, em postos predominantemente de produção, deverão colaborar nas tarefas auxiliares, de conservação, limpeza e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros diretamente a eles adstritos.

11- Decorrido um ano no exercício da actividade referida no número 3, o trabalhador terá direito à categoria profissional e remuneração respetivas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções inerentes a diversos níveis profissionais**

Quando o trabalhador, com regularidade, exerce funções inerentes a diversos níveis profissionais, receberá a retribuição mais elevada correspondente a esses níveis, sendo considerada para os fins desta cláusula, a retribuição mínima prevista neste acordo para esses níveis, se tal retribuição for superior à que o trabalhador recebia antes de iniciar o exercício dessas funções.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Comissão de serviço**

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de apoio e ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressuponham especial relação de confiança.

2- A comissão de serviço rege-se, em tudo o não previsto na presente cláusula, pelo legalmente consagrado no Código de Trabalho.

## CAPÍTULO III

### Organização dos trabalhadores na empresa

#### SECÇÃO I

##### Comissão paritária

###### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Composição

1- É constituída uma comissão paritária composta por 6 elementos, sendo 3 de uma parte em representação das organizações sindicais outorgantes deste AE e 3 de outra parte em representação da empresa.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente.

3- Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de três.

4- No prazo de trinta dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

###### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Competência

1- Compete à comissão paritária:

a) Deliberar sobre as dúvidas relativas à aplicação do presente AE, nomeadamente em matéria de reclassificação, bem como os regulamentos dele emergentes;

b) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respectivas funções;

c) Analisar e decidir sobre as matérias da sua competência que lhe são atribuídas pelo presente AE e pela lei.

2- Para o exercício das suas atribuições a comissão paritária poderá solicitar à empresa todos os elementos de que necessite, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de especialistas.

###### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Funcionamento

1- A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 5 dias úteis, após pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respectiva ordem de trabalhos.

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

3- Na falta de *quorum* a comissão paritária reunirá novamente no prazo máximo de 3 dias úteis, podendo deliberar qualquer que seja o número de elementos presentes, desde que as duas partes o estejam.

4- As deliberações serão tomadas por unanimidade, sendo as mesmas consideradas para todos os efeitos como regulamentação deste AE, sujeitas nos mesmos termos que este a depósito e publicação nos termos legais.

5- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do respetivo ministério ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.

6- Por cada reunião, a comissão paritária elaborará a respetiva acta, onde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

#### SECÇÃO II

##### Atividade sindical

###### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Direito à atividade sindical na empresa

1- Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.

3- Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

4- Entende-se por comissão intersindical na empresa a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE representativos dos trabalhadores na empresa.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

6- Aos dirigentes sindicais ou seus representantes é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à empresa, com a antecedência mínima de seis horas, salvo casos excecionais, e ficando sujeitos aos regulamentos de higiene e segurança.

7- As direções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

###### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior e seguintes é:

a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número

anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião nas instalações da empresa**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da empresa, do delegado sindical ou da comissão sindical ou Intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2- Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões previstas no número anterior só poderão ser convocadas pelas entidades referidas no número 1.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que as mesmas se efetuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respetivas convocatórias.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões nos termos do número 6 da cláusula 16.<sup>a</sup>

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a empresa cederá as instalações convenientes.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas**

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 8 (oito) horas por mês.

2- Os créditos de horas atribuídos no número 1 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar por escrito a empresa com a antecedência mínima de 1 dia.

4- Fora do crédito ou esgotado o crédito de horas concedido, as faltas dadas pelos delegados sindicais no exercício das suas funções, são sempre justificadas nos termos da lei.

5- No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

6- Não contam para o crédito de horas referido no número 1 as reuniões havidas com a administração ou com quem esta delegar, bem como aquelas que resultem da negociação do AE.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Tempo para o exercício das funções sindicais**

1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos,

menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- Para o exercício das suas funções, os membros da direção das associações sindicais beneficiam do crédito de 4 (quatro) dias por mês, mantendo o direito à remuneração

3- A direção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Cedência de instalações**

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e dos sindicatos outorgantes deste AE, desde que aqueles o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com a administração**

1- A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como das, respetivas comissões sindicais, reunirão com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2- No caso de tais reuniões terem lugar durante as horas de serviço, não implicarão perda de retribuição. Se tiverem lugar fora do horário normal, não implicarão o pagamento de qualquer retribuição.

3- Das deliberações tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento aos trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Competência e poderes das comissões sindicais e comissão intersindical**

1- Compete às comissões sindicais ou intersindical da empresa:

a) Averiguar e obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos relativos às condições de trabalho que se repercutam ou afetem os trabalhadores da empresa;

b) Acompanhar e analisar o funcionamento das estruturas de carácter social que existam ou venham a existir na empresa;

c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas por este AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos;

d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projeto de mudança de local do estabelecimento.

2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e d), a empresa, antes de deliberar, dará conhecimento prévio aos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindical.

3- A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da empresa referidos no número 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos determinados por lei.

## SECÇÃO III

### Comissão de trabalhadores

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores desta empresa criar uma comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores nos termos da Constituição e da lei.

3- É vedada à empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores.

4- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, as instalações necessárias para o exercício da sua actividade, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Garantias da comissão de trabalhadores

1- Do exercício de funções na comissão de trabalhadores não pode para os seus membros resultar, nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação de direitos e garantias dos trabalhadores.

2- Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídas por lei.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Atribuições da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores reunirá com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2- Das reuniões previstas no número anterior serão lavradas atas, que serão assinadas pelos participantes.

## SECÇÃO IV

### Direito à greve

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

1- Os trabalhadores têm o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme previsto na Constituição e na lei.

2- A empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição do tempo de greve.

3- Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

4- As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações.

## CAPÍTULO IV

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de admissões - Carreira profissional

1- As condições de admissão, recrutamento interno e carreira profissional dos trabalhadores da empresa, têm em vista o melhor aproveitamento dos recursos humanos disponíveis e contemplam a valorização integral dos trabalhadores e um melhor enquadramento das suas potencialidades.

2- Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a profissão a que se destina.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de duração do contrato e a sua duração obedece ao fixado em lei ao tempo da celebração do contrato de trabalho e nesta cláusula.

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

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número 2 desta cláusula, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Contratação a termo - Admissibilidade

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

2- Sem prejuízo de outras necessidades temporárias concretamente enunciadas nos contratos individuais de trabalho a termo celebrados pela empresa, consideram-se, desde já, objetivamente definidas como necessidades temporárias da empresa, as seguintes:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador afastado do seu posto de trabalho por motivo de formação em outro posto de trabalho, no desenvolvimento das suas competências e aumento da sua polivalência.

b) Organização ou reforço de equipas, em virtude de alteração dos horários de laboração da empresa.

c) Organização ou reforço de equipa resultante da diversificação de produtos fabricados para entrada em novos mercados, novos clientes ou para fornecimento de novas qualidades.

d) Organização ou reforço das equipas para apoio à implementação, arranque e manutenção de novos equipamentos.

e) Alteração de métodos de produção e de organização produtiva para adaptação às novas solicitações do mercado.

f) Desenvolvimento de projetos de alteração do modo de fabrico dos produtos ou de novas qualidades.

g) Organização ou reforço de equipas para implementação de projetos de automatização e/ou de novos equipamentos.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contratantes;

b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Aplica-se aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho nos aspetos não previstos na presente cláusula.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Duração, renovação, conversão e cessação dos contratos a termo**

A duração, renovação e conversão, bem como a cessação dos contratos a termo serão reguladas pela lei em vigor à data dos factos que determinarem a respetiva ocorrência.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Dever de informação**

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita devendo nele constar as indicações que por lei forem exigíveis ao tempo da sua celebração.

2- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

3- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

## CAPÍTULO V

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Regulamentação de trabalho**

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e

dos condicionalismos fixados na lei e neste AE, compete à empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Definições**

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

2- Por período de trabalho diário normal entende-se, por sua vez, o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar no seu horário.

3- O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos.

4- Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixos.

5- Entende-se por horário flexível, aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos.

6- Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que 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 pré-estabelecida.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

1- Sem prejuízo do regime de trabalho por turnos, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo quando aquele período seja superior a dez horas. Quando a natureza dos serviços a prestar o justifique, a empresa poderá reduzir a 30 (trinta) minutos esse intervalo de descanso.

2- O período de intervalo de descanso diário poderá, no regime de trabalho por turnos, ser reduzido a 15 (quinze) minutos, ou mesmo excluído, não podendo, no caso de se manter o intervalo de descanso, a prestação de trabalho exceder 6 (seis) horas consecutivas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Período semanal de trabalho**

1- É de quarenta horas o período semanal de trabalho na empresa.

2- O período semanal de trabalho referido no número anterior define períodos de trabalho efetivo, os quais são medidos no posto de trabalho, e exclui todas as interrupções de atividade resultantes da aplicação de acordos, designadamente deste AE, e de normas convencionais ou legais, que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Elaboração de horários**

1- Compete à empresa a elaboração dos horários de trabalho de acordo com o prescrito na lei.

2- Para a elaboração dos horários de trabalho na empresa, esta obriga-se a dar cumprimento a todos os pressupostos legais prévios conducentes à respetiva entrada em vigor.

3- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Flexibilização do horário de trabalho**

1- Com a flexibilização do horário de trabalho as prestações diárias e semanais serão ajustadas de acordo com os objetivos de exploração fabril, sendo admitido o prolongamento diário e semanal dos períodos normais de trabalho até ao limite máximo de duas horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 horas e não contando para este limite o trabalho suplementar.

2- A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência não superior a ano.

3- Nos horários de turno com folga rotativa, as horas semanais realizadas em excesso, serão acumuladas e compensadas de acordo com o referido no número 1.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho flexível**

O horário de trabalho flexível, no cumprimento da lei, deverá ser elaborado por forma a salvaguardar e garantir a normal funcionalidade dos serviços e dos postos de trabalho onde se aplique.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Banco de horas**

1- A empresa poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia direito a outro subsídio de refeição.

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

5- A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de redução ou prestação de trabalho em acréscimo, com cinco dias de antecedência, salvo razões de ordem técnica da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equi-

valente do tempo de trabalho, devendo a empresa avisar o trabalhador do tempo de redução com cinco dias de antecedência, exceto nas situações previstas na parte final do número anterior.

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

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

9- No caso de no final do terceiro trimestre não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária, com o acréscimo de 50 %.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, quando este o solicitar por escrito.

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

14- A prestação de trabalho em dia feriado para os trabalhadores em regime de turnos integrará o banco de horas quando visar compensar redução ou ausência de prestação de trabalho normal em outro feriado ao abrigo do regime do banco de horas.

15- Durante a prestação de acréscimo de trabalho, em execução do regime de banco de horas serão pagas aos trabalhadores afetados todas as quantias correspondentes ao efetivo modo de prestação do trabalho, definidas por este acordo de empresa.

16- Durante a execução do regime de banco de horas só serão pagos os acréscimos relativos ao trabalho noturno ao trabalhador que efetivamente o prestar.

17- Da aplicação do regime de banco de horas não poderá resultar qualquer prejuízo para o trabalhador em matéria de subsídio de refeição ou de transporte.

18- O trabalho prestado em banco de horas em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 80 % por cada hora trabalhada.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Controlo de presenças**

1- Sem prejuízo de qualquer outro sistema que venha a ser implementado pela empresa, é obrigatória, em princípio,

para todos os trabalhadores, a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário.

2- O controlo do cumprimento do horário de trabalho deverá ser uniforme para todos os trabalhadores conforme determinação da empresa.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

3- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato de trabalho a termo certo.

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

5- O trabalho suplementar previsto no número 3, fica sujeito por trabalhador, aos seguintes limites:

- 200 horas de trabalho por ano;
- 2 horas por dia normal de trabalho;
- um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;

6- O trabalho suplementar previsto no número 4, não fica sujeito a quaisquer limites.

7- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado em conformidade com o previsto no anexo I ao presente AE.

8- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado em conformidade com o previsto no anexo I ao presente AE.

9- A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a seguinte fórmula:

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

10- A prestação de trabalho suplementar não confere aos trabalhadores o direito ao descanso compensatório, salvo nos casos previstos por lei imperativa vigente no momento da assinatura do presente AE. Ficarão sem efeito os acréscimos fixados no presente acordo pela prestação de trabalho suplementar, se lei imperativa posterior vier a prever a concessão de descanso compensatório enquanto esta lei se mantiver válida e eficaz.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente,

sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- A empresa obriga-se a ter publicada a escala de turnos.

3- Os trabalhadores só poderão ser mudados temporariamente do horário ou letra a que estão adstritos após o período de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência ou que afetem a laboração da empresa, em que tal não seja possível.

4- Os horários de turnos a praticar na empresa deverão, em princípio, corresponder aos regimes abaixo discriminados, podendo ser aplicados outros, desde que em conformidade, com o disposto na lei e neste AE:

a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;

b) Horário de três turnos com folga, alternando o sábado e o domingo com o domingo e a segunda-feira;

c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente noturno;

d) Horário de dois turnos em que um dos dois dias de folga é sempre ao domingo e um dos quais será parcialmente noturno;

e) Horário de dois turnos com folga rotativa sendo os dois parcialmente noturnos.

5- No horário de trabalho em regime de turnos cada trabalhador ficará adstrito a uma letra do respetivo horário.

6- O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo legalmente permitido.

7- O subsídio mensal de turno, estabelecido no anexo 1, é devido quando o trabalhador se encontra neste regime em efetividade de funções, variando o respetivo montante de acordo com o indicado nesse anexo.

8- Os trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa terão direito a um subsídio diário respetivo, estabelecido no anexo I.

9- Mantendo a observância do período semanal médio de trabalho em cada ciclo do turno, conforme definido no número 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>, a empresa poderá definir o período de doze horas como limite diário de trabalho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estudantes

Entende-se por trabalhador-estudante o que como tal for legalmente considerado.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1- O serviço de prevenção destina-se a acorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis e de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- Durante os períodos de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de trans-

porte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

3- Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4- O período de prevenção é semanal, compreendido das 8h30 de segunda-feira às 8h30 de segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador em princípio cumprir dois períodos seguidos.

5- Quando dois trabalhadores pretenderem trocar entre si qualquer período de prevenção, devem solicitá-lo previamente à empresa.

6- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção, nos termos do anexo II, e o trabalho prestado fora do horário normal de trabalho será remunerado nas condições aplicáveis ao trabalho suplementar nos termos previstos neste AE.

7- Quando não se complete o período referido no número anterior, o prémio ali mencionado será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho noturno**

A retribuição do trabalho noturno terá o acréscimo previsto no anexo I ao presente AE.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

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

1- O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se conforme legalmente consignado.

2- Os trabalhadores que, nos termos desta cláusula, venham a ser isentos de horário de trabalho, têm direito a retribuição especial de acordo com o prescrito na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica os dias de descanso semanal, ainda que complementar, e os feriados obrigatórios.

## CAPÍTULO VI

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- Para os trabalhadores em regime de horário normal e flexível os dias de descanso semanal são os que lhe forem definidos pelo seu horário.

2- Para os trabalhadores em regime de turnos os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem

3- Em regime de turnos entende-se por:

a) Período semanal de trabalho - o número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;

b) Ciclo de horário - conjunto de rotações do início do período diário de trabalho durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;

c) Período de descanso semanal - o dia ou dias que, no respetivo horário de trabalho sejam reservados a folgas ou descanso e que, nos horários de laboração contínua, conta desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 0 horas do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;

d) Semana de trabalho - o período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;

e) Período intercalar de descanso - o intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;

f) Dia de trabalho - o dia que no respetivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho, incluindo feriados. Quando o início e o termo do período normal de trabalho ocorrerem em dias consecutivos, as horas trabalhadas serão afetadas ao dia em que se verificar a maior carga horária.

4- Em todos os tipos de horário deve haver um descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas, se intervalo inferior não puder ser adotado.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1- Os trabalhadores têm direito a todos os feriados obrigatórios sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, sem prejuízo das obrigações próprias da laboração contínua.

2- Além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito ao gozo do feriado de S. João em substituição do feriado municipal da localidade.

3- Nos anos de 2020, 2021 e 2022, a empresa concederá aos trabalhadores o gozo do feriado de Carnaval, sem prejuízo das necessidades decorrentes da laboração em turnos. Tal concessão passará a ser da competência da empresa no caso de, por imposição legal, se verificar o aumento do período de férias.

4- No dia 24 de dezembro, a empresa concederá tolerância de ponto a partir das 8h00.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro imediato.

3- 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.

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

5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderá ser

antecipado o gozo de férias não vencidas.

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

7- 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 junho do ano civil subsequente.

8- Da aplicação do disposto nos números 6 e 7 não pode resultar para o trabalhador direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9- Para efeitos do número 6, na determinação do mês completo de execução de contrato devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

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

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

3- Havendo acordo entre a empresa e os trabalhadores envolvidos, as férias para os trabalhadores de turno, serão marcadas considerando dias úteis os dias de trabalho que por escala lhes competir, não se contando para este efeito as folgas e os feriados.

4- As férias podem ser gozadas seguidas ou interpoladamente até três períodos, salvo se houver acordo entre o trabalhador e a empresa para gozar em mais de três.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, nos casos em que a lei o permita.

6- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de execução do contrato, devendo o gozo das férias ocorrer no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Marcação de férias**

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

2- Na falta de acordo, a empresa marcará as férias dos trabalhadores para serem gozadas até 3 períodos, sendo um período mínimo de 10 dias úteis na época do verão e os restantes períodos, salvo razões ponderosas da empresa, em coincidência com os períodos da Páscoa e do Natal.

3- As férias deverão ser marcadas até ao dia 15 de abril de cada ano.

4- Ao proceder à marcação das férias, a empresa deverá indicar, em relação a cada trabalhador, o período mínimo de dias úteis, a gozar nos termos indicados na cláusula anterior.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

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

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

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Cumulação de férias**

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

2- 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 a contraparte der o seu acordo.

3- Mediante acordo com a empresa poderão acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores naturais dos Açores e Madeira que exerçam a sua actividade no Continente, quando aí pretendem gozá-las;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com parentes ou afins até ao 1.º grau da linha recta ou 2.º grau da linha colateral no estrangeiro.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- A prova da situação de doença no período de férias poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após três meses de serviço efetivo, a férias, nos termos previstos na parte final do número 6, da cláusula 51.<sup>a</sup>

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídio vencido, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e do subsídio relativos ao ano da cessação.

2- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas no direito a férias**

As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que determinem perda de retribuição, podendo as ausências ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, e a empresa der o seu acordo, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Exercício de outra atividade durante as férias**

1- É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse licitamente exercendo cumulativamente.

2- A violação do disposto no número antecedente dá à empresa o direito de reaver o subsídio de férias, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar do trabalhador.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Violação do gozo de férias**

No caso de a empresa, com culpa, obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até ao termo do primeiro trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo, excluindo o subsídio de refeição e subsídio de transporte.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio).

3- O subsídio de férias será pago no mês anterior àquele em que ocorra o gozo do primeiro período de férias respeitante a cada ano, ou no mês de maio, consoante o que ocorrer primeiro.

4- No caso do primeiro período de férias ocorrer em janeiro, o pagamento efetuar-se-á nesse mês.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Faltas - Noção**

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

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

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

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Faltas por atraso**

1- No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada não remunerada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No caso de a apresentação do trabalhador, para o 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, considerando essa período como falta injustificada.

3- O trabalhador deve justificar os atrasos através de retificação de ponto na forma que vier a ser definida pela empresa.

#### Cláusula 65.º

##### Tipos de faltas - Princípios gerais

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas para efeitos deste A.E as que como tal forem classificadas pela lei em vigor à data em que se verificar a falta do trabalhador.

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

#### Cláusula 66.ª

##### Comunicação sobre as faltas

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas no números anteriores.

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

5- As comunicações de ausência devem ser feitas na forma que venha a ser definida pela empresa.

#### Cláusula 67.ª

##### Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei, no presente acordo de empresa e nos regulamentos aprovados pela empresa e que rejam as relações de trabalho.

#### Cláusula 68.ª

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição, em princípio correspondente ao período de ausência, sendo, este, descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- As faltas injustificadas determinam a perda imediata do subsídio de assiduidade mensal respectivo e do subsídio de assiduidade anual, bem como do prémio de produtividade do mês a que respeitar a falta.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave, com as consequências previstas na lei ou neste AE em matéria de perda de retribuição.

#### Cláusula 69.ª

##### Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

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

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

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa, para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas

#### Cláusula 70.ª

##### Cessação do contrato no decurso de impedimento prolongado

1- A suspensão não prejudica o direito de durante ela, qualquer das partes resolver o contrato de trabalho, ocorrendo justa causa, mediante a observância dos trâmites legais para a resolução do contrato.

2- Sendo o contrato sujeito a prazo, a sua suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

## CAPÍTULO VII

### Disciplina

#### Cláusula 71.ª

##### Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto durar o respetivo contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pela empresa ou pelo superior hierárquico do trabalhador, se a empresa tiver delegado nesse superior o exercício desse poder e nos termos dessa delegação de competência.

3- Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE ou na lei.

#### Cláusula 72.ª

##### Sanções disciplinares

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

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

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração, à culpabilidade do infrator e atender ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias, relativos às férias desse ano.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração trinta dias e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

5- As sanções referidas nesta cláusula poderão ser agravadas pela respetiva divulgação dentro da empresa, devendo, esta medida acessória, ser comunicada ao trabalhador na nota de culpa, constando expressamente da decisão que confirme essa nota de culpa.

6- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

7- A empresa comunicará ao sindicato respetivo a aplicação das penalidades aplicadas a representantes sindicais, bem como os motivos que as determinaram.

8- São circunstâncias atenuantes das infrações disciplinares a confissão espontânea, o bom comportamento anterior, a dedicação e zelo pelo serviço, as condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infração, a provocação imediata anterior, a intenção de evitar um mal maior, a espontânea reparação do dano causado, a natureza reparável do dano ou a sua pouca gravidade, bem como toda e qualquer circunstância suscetível de, no caso concreto, abonar a conduta do trabalhador ou o grau de culpa.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Prescrição e execução da infração disciplinar

1- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime para o qual a lei estabeleça um prazo de prescrição de duração superior, sendo, neste caso, aplicável o prazo prescricional previsto na lei.

2- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação de decisão ao trabalhador.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1- A ação disciplinar é exercida pela administração ou pelos superiores hierárquicos em que aquela delegue.

2- A ação disciplinar caduca no prazo de sessenta dias a contar do conhecimento da infração pela empresa ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar.

3- Com exceção da sanção prevista na alínea a) do número

1 da cláusula 72.<sup>a</sup> nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infração foi praticada, mediante processo disciplinar nos termos dos números seguintes.

2- O procedimento disciplinar terá, em princípio, início com a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

3- Se pela pessoa competente para o exercício de ação disciplinar ou pelo instrutor do processo, for entendido necessário para fundamentar a nota de culpa, poderá a ação disciplinar ser iniciada pela realização de um inquérito preliminar.

4- A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no número 2 da cláusula 74.<sup>a</sup>, impedindo a caducidade da ação disciplinar.

5- A instauração do inquérito preliminar, nos termos do número 3 desta cláusula, suspende igualmente o prazo previsto no número 2 da cláusula 74.<sup>a</sup>, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamentos irregulares e não decorram mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

6- Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efetuadas e dos resultados obtidos.

7- Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infração disciplinar, que não foi o arguido o agente da infração ou que não haja lugar a sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, referi-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

8- Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infrator com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

9- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a empresa comunicará, por escrito, a sua intenção de proceder ao despedimento.

10- O arguido tem o direito de ser esclarecido, no ato da entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e requerer quaisquer diligências probatórias.

11- A nota de culpa será remetida através de carta registada com aviso de receção ou entregue pessoalmente contra recibo.

12- Será ainda enviada cópia da nota de culpa à comissão de trabalhadores e ao respetivo sindicato no caso de presumível infrator ser representante sindical.

13- Com a instauração do procedimento disciplinar, a empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, antes da notificação da nota de culpa ao trabalhador, desde que, por escrito, fundamente tal decisão, tendo em conta dos indícios imputáveis ao trabalhador e as circunstâncias que tornam inconveniente a sua presença na empresa, clarificando que ainda não lhe foi possível elabo-

rar a competente nota de culpa, que deverá ser elaborada e notificada ao trabalhador até trinta dias após a suspensão do trabalhador.

14- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

15- No prazo de 10 dias úteis, a contar da receção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências probatórias que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar rol de testemunhas, que não devem exceder o total de 10, nem mais de 3 por cada facto.

16- Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

17- Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, a qual poderá, no prazo de 5 dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18- Se o trabalhador arguido for representante sindical, deverá ser enviada à associação sindical respectiva uma cópia idêntica à referida no número anterior, podendo esta, querendo, em 5 dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

19- A entidade competente ponderará, na decisão final, constante de documento escrito, todas as circunstâncias da infracção, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas nas alíneas anteriores que se tiverem pronunciado, e só poderá fundamentá-la em factos que tenham previamente constado de nota de culpa devidamente notificada ao trabalhador.

20- A decisão do processo será comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, e ao sindicato respetivo no caso de se tratar de um representante sindical.

21- Sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 382.º do Código de Trabalho, para os casos de despedimento sem indemnização ou compensação, o procedimento disciplinar será declarado inválido se não forem cumpridas pela empresa as formalidades previstas nos números 9, 15 e 19 desta cláusula.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

1- A empresa deverá proceder sempre ao registo das sanções disciplinares aplicadas, de modo a permitir verificar o cumprimento das disposições sobre matéria disciplinar por parte da inspeção do trabalho.

2- O registo das sanções deverá mencionar os dados que identifica o trabalhador, que caracterizam a infração, o procedimento disciplinar e a sanção aplicada, e tal registo deverá ser facultado ao trabalhador, ao seu sindicato designadamente através dos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores sempre que o requeiram e salvo oposição do trabalhador.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O contrato de trabalho pode cessar nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho/Outros documentos

1- A cessação o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridos pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

## CAPÍTULO IX

### Regalias sociais

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Retribuição em caso de incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão resultante de acidente de trabalho, a empresa processará e liquidará mensalmente a retribuição mensal que o trabalhador auferia antes do acidente, ou outra superior a que houver lugar, ficando este na obrigação de endossar à empresa o subsídio que receber da companhia seguradora.

2- Nos casos previstos no número 1 a empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões.

3- As retribuições relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária, serão atualizadas em conformidade com a evolução da retribuição da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

## CAPÍTULO X

### Recolocações e reconversões

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

A empresa assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída por doença, por velhice, ou acidente, a sua recolocação ou reconversão profissional para função

compatível com as diminuições verificadas e com o acordo do trabalhador, sempre que essa recolocação ou reconversão seja possível.

## CAPÍTULO XI

### Outros subsídios/Prémios

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal, equivalente a um mês de retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio), excluindo os subsídios de refeição e transporte, devendo ser pago conjuntamente com a retribuição de novembro.

2- O subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efetivamente prestado, no ano da admissão ou da cessação do contrato e em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se esta ocorrer por facto respeitante à empresa.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

A empresa continuará a pagar, sem alteração dos termos actualmente em vigor, um prémio mensal de antiguidade, aos trabalhadores admitidos antes de 14 de outubro de 1996.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Por cada período normal de trabalho, num mínimo de 4 horas consecutivas de trabalho efectivo, o trabalhador terá direito a um subsídio de refeição, conforme o disposto no anexo I.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

1- Na empresa é estabelecida uma comparticipação a título de subsídio de transporte nos termos indicados no anexo I ao presente AE.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a remuneração mensal, ajustado com os descontos referentes ao mês anterior e não terá lugar no mês de férias.

3- Por cada dia inteiro de ausência ao trabalho, será descontado 1/22 do subsídio mensal de transporte.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Subsídio de assiduidade

Os trabalhadores terão direito a um subsídio de assiduidade de acordo com o disposto no anexo I e com o regulamento em vigor.

## CAPÍTULO XII

### Segurança, higiene e saúde

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho de acordo com o preceituado na lei, e nas resoluções ou convenções de organismos internacionais ratificados a nível oficial.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores e da empresa e, particularmente, a comissão eleita para esse fim.

3- Aos trabalhadores deverão ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respetivas ocupações e as precauções a tomar.

4- Os trabalhadores devem colaborar na função de segurança, designadamente através da formação promovida pelos órgãos de segurança, higiene e saúde.

5- Os trabalhadores devem ainda contribuir para a criação e manutenção de boas condições ambientais na empresa, nomeadamente colocando os lixos e produtos residuais nos locais próprios, devidamente separados por tipos, conforme as soluções organizativas que estiverem em uso, para que se proceda ao seu conveniente tratamento e, sempre que possível, se efetue a sua reciclagem de acordo com a legislação em vigor.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

Nos termos e em obediência ao legalmente estabelecido, na empresa funcionará uma comissão de segurança, higiene e saúde.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, será adotada, pela empresa, uma das modalidades previstas na lei.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

1- A presente convenção revoga o instrumento de regulamentação coletiva celebrado entre SN Maia - Siderurgia Nacional, SA, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, e publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2017.

2- As partes outorgantes declaram, para todos os efeitos, que o presente acordo de empresa é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores, quer para a empresa, do que os instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e que alguma vez se aplicaram.

## ANEXO I

### Quadro salarial

1- Atualização salarial, aplicável aos salários em concreto e à tabela salarial definida no anexo VII, excepto quanto ao nível V, que fica desde já fixado no anexo VII.

2020 - 3 %.

2021 - 2,25 %.

Este valor será acrescido de 0,25 % se o absentismo global da fábrica em 2020 se tiver situado entre 4 % e 6 %.

Este valor será acrescido de 0,50 % se o absentismo global da fábrica em 2020 se tiver situado entre 2 % e 4 %.

Este valor será acrescido de 0,75 % se o absentismo global da fábrica em 2020 tiver sido inferior a 2 %.

2022 - 2,25 %.

Este valor será acrescido de 0,25 % se o absentismo global da fábrica em 2021 se tiver situado entre 4 % e 5 %.

Este valor será acrescido de 0,50 % se o absentismo global da fábrica em 2021 se tiver situado entre 2 % e 4 %.

Este valor será acrescido de 0,75 % se o absentismo global da fábrica em 2021 tiver sido inferior a 2 %.

2- Subsídio de turno (cláusula 44.<sup>a</sup>).

Nos anos de 2020, 2021 e 2022, as percentagens de subsídio de turno abaixo mencionadas incidirão sobre o valor de referência praticado no ano de 2019, acrescido do valor que resulte da aplicação do número 1 anterior.

– Horário de três turnos com folga rotativa - 22 %.

– Horário de dois turnos parcialmente noturnos com folga rotativa - 22 %.

– Horário de dois turnos elaborado nos termos do número 9 da cláusula 44 do AE - 23 %.

– Horário de três turnos com folga fixa ao domingo - 13,5 %.

– Horário de dois turnos com folga rotativa - 12,5 %.

– Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo - 11 %.

– Trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa - 8 %.

3- Prémio de prevenção de acordo com o anexo II.

4- Subsídio de refeição.

4.1- O trabalhador terá direito a um subsídio de refeição no valor de 10,73 € (cláusula 83.<sup>a</sup>) por cada dia de trabalho efetivo, no mínimo de quatro horas de trabalho consecutivas.

4.2- O trabalhador que estiver afeto a horários diários em que se verifique a sua prestação por um período superior a 11 horas, terá direito a um segundo subsídio de refeição.

4.3- O valor do subsídio de refeição será atualizado em 2021 e 2022 de acordo com o estabelecido no número 1 deste anexo.

5- Subsídio de transporte no valor correspondente a 84 % do custo real do transporte coletivo mais económico que for identificado pela empresa, com o limite máximo de 43,04 € (cláusula 84.<sup>a</sup>).

6- Subsídio de assiduidade (cláusula 85.<sup>a</sup>):

As percentagens do subsídio de assiduidade incidem sobre a retribuição de base de cada trabalhador.

– Subsídio de assiduidade mensal - 6,6 % .

– Prémio de assiduidade anual - 52 %.

7- Pagamento de trabalho suplementar conforme cláusula 43.<sup>a</sup> do AE:

7.1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado com os seguintes acréscimos:

– Em dia normal - 1.<sup>a</sup> hora: 62,5 %.

– Em dia normal - 2.<sup>a</sup> hora e seguintes: 75 %.

7.2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar será remunerado com o acréscimo de 80 %.

7.3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório será remunerado com o acréscimo de 75 % .

7.4- O trabalho suplementar prestado em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 150 %.

8- O trabalho normal prestado em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 175 %.

9- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

10- Nos anos de 2020, 2021 e 2022 será aplicado um prémio de produtividade com um valor de referência igual ao praticado no ano de 2019 a ser distribuído segundo regulamentação implementada pela empresa.

## ANEXO II

### Regulamento para o regime de prevenção

#### Princípios gerais

1- O serviço de prevenção destina-se a ocorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- Durante o período de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados.

3- Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4- A empresa obriga-se a publicar mensalmente a escala com os trabalhadores abrangidos pela prevenção para aquele período.

5- O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 8h30 de segunda-feira às 8h30 da segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador em princípio cumprir dois períodos seguidos.

6- Quando algum trabalhador pretender trocar o período de prevenção com outro trabalhador, deve solicitá-lo previamente à empresa.

7- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fá-

brica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção equivalente a 10 % do valor de referência praticado no ano de 2019.

No caso de se verificar deslocação à fábrica serão pagos:

a) Os custos da deslocação (factura de transportes ou kms, só sendo considerado o custo da deslocação entre a residência do trabalhador e a fábrica e regresso, se for caso disso)

b) O pagamento do trabalho suplementar realizado ao abrigo do regime de prevenção

c) No caso dos trabalhadores isentos de horário, ser-lhe-á paga a percentagem de 15 %, do valor de referência praticado no ano de 2019, em substituição da percentagem de 10 % acima referida.

8- Quando não se complete o período de prevenção, o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

### ANEXO III

Este anexo integra a regulamentação da estrutura funcional do trabalho e é parte integrante do acordo de empresa.

## CAPÍTULO I

### Estrutura funcional

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Definição das categorias

1- As categorias definidas no anexo IV correspondem ao essencial das funções e às tarefas que predominantemente as caracterizam, sem prejuízo do desempenho de outras tarefas complementares, ligadas à função ou, ainda, outras que venham a surgir pela introdução de alterações de procedimentos ou tecnologia. Caso estas alterações constituam factor essencial ou predominante do conteúdo funcional das categorias a empresa analisará conjuntamente com os órgãos representativos dos trabalhadores a possível reclassificação e/ou criação de nova categoria.

2- As categorias e respectivas definições constituem o âmbito de actuação em regime normal de laboração. Em caso de paragens pontuais ou programadas motivadas por avarias, acidentes, introdução de novas tecnologias, investimentos e outras paralisações atendíveis, todos os trabalhadores serão requisitados para tarefas destinadas à reposição das condições de exploração. Nesta situação a empresa terá sempre em consideração qualificação e dignidade profissional dos seus trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Classificação das categorias

As diversas categorias profissionais abrangidos pelo presente protocolo são distribuídas em níveis profissionais tendo por base as exigências das tarefas, os conhecimentos técnicos necessários, a formação profissional, o grau de responsabilidade e o grau de autonomia requeridos para o normal desempenho das funções (anexo V).

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Mobilidade

1- A mobilidade no seio da empresa será regulada unicamente pelo grau de instrução, qualificação e formação profissional necessárias para o desempenho das funções e pela pertença ao nível de enquadramento profissional.

2- A mobilidade entre níveis profissionais será introduzido sempre que razões de ordem técnica, organizativa e de laboração o justifiquem, devendo esta assumir carácter temporário.

3- A mobilidade descendente é ditada por razões imprevistas e essenciais para a actividade produtiva e não representa diminuição da retribuição do trabalhador.

4- Em caso de mobilidade ascendente a empresa deverá assegurar o pagamento das diferenças salariais, durante o tempo de exercício da função de maior enquadramento.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Polivalência

1- O processo de polivalência é a forma natural de flexibilizar a prestação do trabalho no seio da empresa através do alargamento do âmbito das funções tipificadas nas categorias profissionais.

2- A polivalência deverá ser estabelecida pelos responsáveis de cada serviço, entre actividades ou funções conexas, enquadradas no mesmo nível profissional, facilitando à empresa a aquisição dos conhecimentos técnico-profissionais necessários para o desenvolvimento desta polivalência.

3- A aptidão dos trabalhadores para o exercício da polivalência será um factor importante no processo de avaliação do mérito individual.

## CAPÍTULO II

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que os 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, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- Para efeitos de cálculo de taxa horária serão consideradas as verbas recebidas a título de remuneração base, prémio de antiguidade, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

5- A retribuição será paga por transferência bancária até ao último dia de cada mês.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Estrutura salarial**

A estrutura salarial é constituída por uma sequência de níveis salariais com considerável amplitude, em que se assume que todas as categorias incluídas em cada nível, têm o mesmo «valor relativo» para a empresa, permitindo no entanto a distinção do desempenho e mérito individual (anexo VI).

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Remunerações variáveis**

A empresa manterá uma política de remunerações variáveis que permitam fomentar a melhoria de resultados. Para tal, continuará a desenvolver um sistema que possibilite recompensar níveis de rentabilidade, de produtividade, de assiduidade e de desempenho considerados essenciais para o sucesso da organização.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Carreira profissional**

1- Por carreira profissional, entende-se a progressão do trabalhador na grelha salarial dentro do mesmo nível ou para o nível superior (anexo VII).

2- A progressão vertical consiste na mudança de nível de enquadramento decorrente da requalificação do posto de trabalho ou do preenchimento definitivo de um posto de trabalho de nível superior. Esta progressão basear-se-á cumulativamente nos seguintes critérios:

- Capacidade de polivalência atingida;
- Conhecimentos técnico-profissionais demonstrados;
- Mérito individual.

3- A progressão horizontal consiste num aumento de vencimento dentro do mesmo nível de enquadramento decorrente da obtenção de níveis de apreciação de desempenho bons, sendo determinado por deliberação da administração o valor percentual a praticar em cada ano.

4- Todas as progressões e promoções terão de ser suportadas e fundamentadas em fichas de apreciação elaboradas pelas hierarquias e sujeitas a aprovação superior.

ANEXO IV

**Definição de categorias**

Nível profissional I

*Técnico superior* - Técnicos possuidores de formação e/ou desempenho de nível superior que dominam e aplicam determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de acções de investigação, análise, apoio e execução, assumindo a gestão dos meios de actuação que lhes forem afectos, a fim de darem cumprimento à realização dos objectivos do sector em que estão inseridos e pelos quais são responsáveis.

Nível profissional II

*Técnico especialista* - Técnico que, possuindo formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos ad-

quiridos no desempenho das suas funções, organiza, coordena e executa as actividades mais complexas da sua área de especialização dirigindo o grupo de profissionais que o coadjuvam.

Nível profissional III

*Técnico intermédio* - Técnico que executa, com base em conhecimentos técnico-práticos aprofundados, as tarefas mais complexas de uma área ou sector de actividade específica, podendo coordenar e controlar um grupo de profissionais afectos a essa mesma área ou sector.

Nível profissional IV

*Administrativo* - Executa tarefas de natureza administrativa, designadamente expediente geral, arquivos, ficheiros, registos, conferência de documentos, consultas e conferências de listagens e ou mapas. Contacta órgãos internos ou externos com base em procedimentos pré-estabelecidos, inerentes à área da sua actividade, nomeadamente serviços de pessoal, de contabilidade, de secretaria, de finanças, de compras, de vendas, de contencioso.

*Analista de laboratório* - Realiza ensaios físico-químicos, efectuando determinações qualitativas e quantitativas. Coordena e executa os trabalhos relacionados com a colheita e preparação de amostras, podendo recorrer à utilização de máquinas-ferramentas na preparação do seu trabalho. Colabora no estudo e aperfeiçoamento de métodos de ensaio. Efectua auditorias aos processos e aos produtos. É responsável pela conservação dos equipamentos que utiliza.

*Assentador de refractários* - Executa todos os trabalhos de construção, substituição e conservação dos revestimentos refractários ou anti-ácidos. Executa tarefas simples de manutenção e limpeza.

*Condutor de máquinas* - Tem a seu cargo a condução de veículos, pontes rolantes, pórticos com cabinas e guias de elevação, executando todas as manobras de deslocação sendo responsável pelo material a deslocar e executando trabalhos de apoio à conservação.

É responsável pelo estado de conservação das máquinas, efectuando tarefas simples de manutenção e limpeza.

*Electricista* - Executa, monta, modifica, conserva e repara instalações, máquinas e aparelhagens eléctricas de alta e baixa tensão, orienta quando necessário o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagens eléctricas.

*Fundidor* - Executa trabalhos específicos no fabrico de aço líquido, sendo responsável pelo estado de conservação geral e dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

*Laminador* - Executa tarefas específicas de laminagem na zona das caixas e seu equipamento auxiliar procedendo à montagem, regulação e ajustamento das referidas caixas, bem como às tarefas de laminagem manual e trabalhos de limpeza e manutenção do trem. Controla a quantidade de acordo com programas e verifica o produto em curso de fabrico.

*Mecânico* - Executa tarefas na especialidade de mecânica, serralharia, rectificação, torno, executando tarefas simples de corte, aquecimento a maçarico, etc. Prepara as máquinas, as ferramentas, e os equipamentos que utiliza sen-

do responsável pelo seu estado de conservação, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

*Operador de cabine de comando* - Opera postos de comando centralizados, com maior ou menor automatização de uma linha de produção, assegurando as manobras de funcionamento da linha, actuando na reposição das condições de laboração, efectuando todos os registos ligados à linha de produção do seu âmbito de acção.

Efectua mudanças dos órgãos de linha, sendo responsável pelo estado de conservação dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

*Operador de vazamento contínuo* - Prepara e executa todas as actividades necessárias para assegurar as condições de funcionamento do vazamento contínuo do sistema de arrefecimento, lubrificação e corte, bem como as actividades de vazamento de aço líquido.

Efectua trabalhos inerentes a recuperação das condições da máquina de vazamento, sendo responsável pelo estudo de conservação dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção.

*Preparador de panelas tundish* - Proceda à preparação de panelas e tundish bem como à movimentação e montagem do material apropriado para o vazamento do aço. Colabora nos trabalhos inerentes à recuperação das condições da máquina de vazamento executando tarefas simples de manutenção.

*Profissional de serviços de produção* - É o trabalhador que desempenha predominantemente as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, montagem, inspecção, ajustamento, operação e afinação dos meios de produção de modo a atingir os níveis de funcionalidade desejáveis para a obtenção de níveis quantitativos e qualitativos de produção conforme com os programas estabelecidos.

*Profissional de serviços de manutenção* - É o trabalhador que executa as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, inspecção, manutenção e afinação dos equipamentos, por forma a que estes tenham os adequados padrões de operacionalidade, permitindo funcionalidade das actividades de produção.

*Profissional de serviços de apoio* - É o trabalhador que executa predominantemente actividades de apoio, destinadas a assegurar as tarefas de suporte ao processo produtivo em condições de possibilitar a obtenção de objectivos baseados em critérios de rentabilidade e produtividade, sendo responsável pela limpeza e conservação dos meios que lhe estão afectos.

Nível profissional V

*Trabalhador não especializado* - Trabalhador que executa um conjunto de tarefas perfeitamente definidas e rotinadas e que não requerem nenhum conhecimento técnico específico.

## ANEXO V

### Classificação de categorias

Nível profissional	Categoria
I	Técnico superior
II	Técnico especialista
III	Técnico intermédio
IV	Administrativo Analista de laboratório Condutor de máquinas Electricista Fundidor Laminador Mecânico Operador de cabine de comando Operador de vazamento contínuo Preparador de panelas e tundish Assentador de refractários Profissional serviços de produção Profissional serviços de manutenção Profissional serviços de apoio
V	Trabalhador não especializado Estagiário

## ANEXO VI

### Estrutura salarial por categorias em 2020

Nível profissional	Categoria	Mínimo	Máximo
I	Técnico superior	1 662,00 €	3 155,99 €
II	Técnico especialista	1 284,69 €	2 427,69 €
III	Técnico intermédio	1 034,50 €	1 759,95 €

IV	Administrativo	827,59 €	1 407,99 €
	Analista de laboratório		
	Condutor de máquinas		
	Electricista		
	Fundidor		
	Laminador		
	Mecânico		
	Operador de cabine de comando		
	Operador de vazamento contínuo		
	Preparador de painéis e tundish		
Assentador de refractários	681,39 €	1 126,40 €	
Profissional serviços de produção			
Profissional serviços de manutenção			
Profissional serviços de apoio	681,39 €	1 126,40 €	
Trabalhador não especializado			
V	Estagiário	681,39 €	1 126,40 €

## ANEXO VII

### Estrutura salarial/Carreiras 2020

Níveis salariais	Mínimo	Médio	Máximo
I	1 662,00 €	2 408,99 €	3 155,99 €
II	1 284,69 €	1 856,19 €	2 427,69 €
III	1 034,50 €	1 397,23 €	1 759,95 €
IV	827,59 €	1 117,79 €	1 407,99 €
V	681,39 €	903,89 €	1 126,40 €

(1) Percentagem da amplitude entre o mínimo e máximo de cada nível.

(2) Percentagem diferencial entre cada nível salarial.

## 2021

Níveis salariais	Mínimo	Médio	Máximo
I			
II			
III			
IV			
V	729,09 €		

## 2022

Níveis Salariais	Mínimo	Médio	Máximo
I			
II			
III			
IV			
V	772,83 €		

Maia, 17 de fevereiro de 2020

Pela SN Maia - Siderurgia Nacional, SA:

*Álvaro Alvarez Almodovar*, na qualidade de procurador.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, na qualidade de mandatário.*Alberto Oliveira Vale*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos (SNEET):

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, na qualidade de mandatário.

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

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de março de 2020, a fl. 118 do livro n.º 12, com o n.º 37/2020, 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 SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Revisão global**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24 100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo acordo de empresa revisto e organizações sindicais outorgantes.

2- Consideram-se parte integrante deste AE os protocolos complementares acordados entre as mesmas partes.

3- O presente acordo tem por objetivo ser aplicado aos 390 trabalhadores da SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA, em conformidade com a lei.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Área**

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor na data da sua assinatura, devendo em conformidade com a lei ser objeto de publicação integral

2- O presente AE manter-se-á em vigor até à publicação de novo acordo.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Denúncia**

4- O presente AE não pode ser denunciado antes de 1 de setembro de 2022.

5- A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

6- A resposta por escrito e respetiva fundamentação será enviada até 30 dias após a receção da proposta.

7- As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias, a contar da data da denúncia.

**CAPÍTULO II**

**Direitos e deveres das partes**

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis bem como as disposições da empresa emitidas para garantir o cumprimento das mesmas, o presente AE e os protocolos e os regulamentos dele emergentes;

b) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

g) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene, segurança e saúde no trabalho, bem como as obrigações ambientais de sustentabilidade que decorram da lei ou regras internas da empresa;

h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes, incidentes, situações de emergência ou quaisquer ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou as ações de formação profissional que a empresa promova ou subsidie, e colaborar ou proporcionar formação aos seus colegas quando tal lhe for determinado pela empresa;

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

k) Guardar lealdade à empresa e, nomeadamente, abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, e de divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;

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

m) Observar as regras da empresa respeitantes às condições de entrada e saída das instalações, incluindo as relativas a revistas a pessoas e viaturas, em conformidade com lei;

n) Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar prejuízos para a empresa;

o) Comunicar por escrito e no prazo de 15 dias aos órgãos de pessoal a alteração da residência habitual, sempre que ela se verificar;

p) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

q) 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;

r) Não adotarem práticas de assédio sexual ou moral, em especial comportamentos indesejados (gesto, palavra, atitude), nomeadamente os baseados nalgum fator discriminatório (por ex. raça ou etnia, sexo, nacionalidade, deficiência, opinião política, ideologia, religião ou crença, etc.) e praticados com algum grau de repetição com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade de qualquer pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;

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

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

d) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à moral, higiene, saúde e segurança no trabalho;

e) Pagar ao trabalhador a retribuição de acordo com a sua categoria e escalão profissionais e regime de trabalho;

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

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

h) Enviar aos sindicatos outorgantes do presente AE, até ao décimo dia útil do mês seguinte a que respeitam, os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores que para tal dêem o seu acordo por escrito;

i) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, podendo, se a empresa assim o entender, neles indicar outras referências se tal for solicitado pelo interessado;

j) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais, prevenindo riscos e doenças profissionais e tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

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

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

m) Fornecer ao trabalhador informação e formação sobre

as regras ambientais e de sustentabilidade em vigor na empresa;

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

o) Entregar a cada trabalhador um exemplar do acordo de empresa;

p) Adotar código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, em procedimento ou outro documento acessível a todos os trabalhadores.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo de empresa;

c) Baixar a categoria profissional ou o escalão salarial do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 8.<sup>a</sup>;

e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicados;

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

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

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

i) Fazer discriminação em eventuais revistas à saída das instalações;

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

k) A prática de qualquer ato de discriminação, direta ou indireta em razão do sexo;

l) Discriminar qualquer trabalhador pelo exercício dos seus direitos de maternidade e paternidade.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1- A empresa pode, quando o seu interesse o exija, transferir, provisória ou definitivamente, o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, e este der o seu acordo escrito.

2- A empresa pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Entende-se por local de trabalho, o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número um, e relativamente às situações de transferência definitiva ocorridas devido às circunstâncias enunciadas no número 2 desta cláusula que causem prejuízo sério para o trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização.

5- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobília, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, e satisfeitas de uma só vez pela empresa.

6- A empresa concederá ao trabalhador, em caso de transferência, dispensa sem perda de remuneração para que este regularize a sua situação habitacional, até 4 dias úteis, podendo no entanto o trabalhador acordar com a empresa outro prazo.

7- No caso de a transferência do trabalhador ser provisória, da ordem de transferência deve constar, além da justificação, o tempo de duração previsível da transferência, que não deve exceder seis meses, salvo condições especiais que deverão ser enunciadas na mesma ordem de transferência;

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

9- Não se consideram como transferência de trabalhadores as simples deslocações em serviço, relativamente às quais a empresa reembolsará integralmente as despesas com transporte, alojamento e alimentação às mesmas inerentes, podendo a empresa adiantar os montantes previstos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Cedência ocasional**

1- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;

b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido.

2- Às situações de cedência ocasional aplica-se, em tudo o mais, o disposto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado devendo a empresa atribuir-lhe no âmbito da referida actividade as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A actividade contratada é determinada por referência ao nível profissional, com remissão para o anexo IV (Definição de categorias) e compreende, as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, e as funções compreendidas no mesmo nível profissional definido naquele anexo.

3- A empresa pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras tarefas para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, enquadrada, esta, na actividade exercida pela empresa, ainda que não compreendidas na definição da categoria respetiva.

4- A empresa pode, ainda, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

5- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

6- O disposto no número 3 desta cláusula, só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

7- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

8- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

9- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número 4 corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

10- Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris, em postos predominantemente de produção, deverão colaborar nas tarefas auxiliares, de conservação, limpeza e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros diretamente a eles adstritos.

11- Decorrido um ano no exercício da actividade referida no número 3, o trabalhador terá direito à categoria profissional e remuneração respetivas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções inerentes a diversos níveis profissionais**

Quando o trabalhador, com regularidade, exerce funções inerentes a diversos níveis profissionais, receberá a retribuição mais elevada correspondente a esses níveis, sendo considerada para os fins desta cláusula, a retribuição mínima prevista neste acordo para esses níveis, se tal retribuição for superior à que o trabalhador recebia antes de iniciar o exercício dessas funções.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Comissão de Serviço**

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de apoio e ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressuponham especial relação de confiança.

2- A comissão de serviço rege-se, em tudo o não previsto na presente cláusula, pelo legalmente consagrado no Código de Trabalho.

## CAPÍTULO III

### Organização dos trabalhadores na empresa

#### SECÇÃO I

##### Comissão paritária

###### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Composição

1- É constituída uma comissão paritária composta por 6 elementos, sendo 3 de uma parte em representação das organizações sindicais outorgantes deste AE e 3 de outra parte em representação da empresa.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente.

3- Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de três.

4- No prazo de trinta dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

###### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Competência

1- Compete à comissão paritária:

a) Deliberar sobre as dúvidas relativas à aplicação do presente AE, nomeadamente em matéria de reclassificação, bem como os regulamentos dele emergentes;

b) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respectivas funções;

c) Analisar e decidir sobre as matérias da sua competência que lhe são atribuídas pelo presente AE e pela lei.

2- Para o exercício das suas atribuições a comissão paritária poderá solicitar à empresa todos os elementos de que necessite, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de especialistas.

###### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Funcionamento

1- A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 5 dias úteis, após pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respectiva ordem de trabalhos.

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

3- Na falta de *quorum* a comissão paritária reunirá novamente no prazo máximo de 3 dias úteis, podendo deliberar qualquer que seja o número de elementos presentes, desde que as duas partes o estejam.

4- As deliberações serão tomadas por unanimidade, sendo as mesmas consideradas para todos os efeitos como regulamentação deste AE, sujeitas nos mesmos termos que este a depósito e publicação nos termos legais.

5- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do respetivo ministério

ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.

6- Por cada reunião, a comissão paritária elaborará a respetiva acta, onde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

#### SECÇÃO II

##### Atividade sindical

###### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Direito à atividade sindical na empresa

1- Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.

3- Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

4- Entende-se por comissão intersindical na empresa a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE representativos dos trabalhadores na empresa.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

6- Aos dirigentes sindicais ou seus representantes é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à empresa, com a antecedência mínima de seis horas, salvo casos excecionais, e ficando sujeitos aos regulamentos de higiene e segurança.

7- As direções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

###### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior e seguintes é:

a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será resultante da fórmula;

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião nas instalações da empresa**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da empresa, do delegado sindical ou da comissão sindical ou Intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2- Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões previstas no número anterior só poderão ser convocadas pelas entidades referidas no número 1.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que as mesmas se efetuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respetivas convocatórias.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões nos termos do número 6 da cláusula 16.<sup>a</sup>

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a empresa cederá as instalações convenientes.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas**

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 8 (oito) horas por mês.

2- Os créditos de horas atribuídos no número 1 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar por escrito a empresa com a antecedência mínima de 1 dia.

4- Fora do crédito ou esgotado o crédito de horas concedido, as faltas dadas pelos delegados sindicais no exercício das suas funções, são sempre justificadas nos termos da lei.

5- No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

6- Não contam para o crédito de horas referido no número 1 as reuniões havidas com a administração ou com quem esta delegar, bem como aquelas que resultem da negociação do AE.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Tempo para o exercício das funções sindicais**

1- As faltas dadas pelos membros da direção das asso-

ciações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- Para o exercício das suas funções, os membros da direção das associações sindicais beneficiam do crédito de 4 (quatro) dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Cedência de instalações**

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e dos sindicatos outorgantes deste AE, desde que aqueles o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com a administração**

1- A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como das, respetivas comissões sindicais, reunirão com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2- No caso de tais reuniões terem lugar durante as horas de serviço, não implicarão perda de retribuição. Se tiverem lugar fora do horário normal, não implicarão o pagamento de qualquer retribuição.

3- Das deliberações tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento aos trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Competência e poderes das comissões sindicais e comissão intersindical**

1- Compete às comissões sindicais ou intersindical da empresa:

a) Averiguar e obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos relativos às condições de trabalho que se repercutam ou afetem os trabalhadores da empresa;

b) Acompanhar e analisar o funcionamento das estruturas de carácter social que existam ou venham a existir na empresa;

c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas por este AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos;

d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projeto de mudança de local do estabelecimento.

2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e d), a empresa, antes de deliberar, dará conhecimento prévio aos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindical.

3- A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da empresa referidos no número 1 desta cláusula

entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos determinados por lei.

### SECÇÃO III

#### Comissão de trabalhadores

##### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores desta empresa criar uma comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores nos termos da Constituição e da lei.

3- É vedada à empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores.

4- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, as instalações necessárias para o exercício da sua actividade, nos termos previstos na lei.

##### Cláusula 25.<sup>a</sup>

###### Garantias da comissão de trabalhadores

1- Do exercício de funções na comissão de trabalhadores não pode para os seus membros resultar, nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação de direitos e garantias dos trabalhadores.

2- Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídas por lei.

##### Cláusula 26.<sup>a</sup>

###### Atribuições da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores reunirá com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2- Das reuniões previstas no número anterior serão lavradas atas, que serão assinadas pelos participantes.

### SECÇÃO IV

#### Direito à greve

##### Cláusula 27.<sup>a</sup>

###### Direito à greve

1- Os trabalhadores têm o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme previsto na Constituição e na lei.

2- A empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição do tempo de greve.

3- Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

4- As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações.

### CAPÍTULO IV

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, a condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

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

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Regime de admissões - Carreira profissional

1- As condições de admissão, recrutamento interno e carreira profissional dos trabalhadores da empresa, têm em vista o melhor aproveitamento dos recursos humanos disponíveis e contemplam a valorização integral dos trabalhadores e um melhor enquadramento das suas potencialidades.

2- Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a profissão a que se destina.

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de duração do contrato e a sua duração obedece ao fixado em lei ao tempo da celebração do contrato de trabalho e nesta cláusula .

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

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número 2 desta cláusula, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Contratação a termo - Admissibilidade

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

2- Sem prejuízo de outras necessidades temporárias concretamente enunciadas nos contratos individuais de trabalho a termo celebrados pela empresa, consideram-se, desde já, objetivamente definidas como necessidades temporárias da empresa, as seguintes:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador afastado do seu posto de trabalho por motivo de formação em outro

posto de trabalho, no desenvolvimento das suas competências e aumento da sua polivalência;

b) Organização ou reforço de equipas, em virtude de alteração dos horários de laboração da empresa;

c) Organização ou reforço de equipa resultante da diversificação de produtos fabricados para entrada em novos mercados, novos clientes ou para fornecimento de novas qualidades;

d) Organização ou reforço das equipas para apoio à implementação, arranque e manutenção de novos equipamentos;

e) Alteração de métodos de produção e de organização produtiva para adaptação às novas solicitações do mercado;

f) Desenvolvimento de projetos de alteração do modo de fabrico dos produtos ou de novas qualidades;

g) Organização ou reforço de equipas para implementação de projetos de automatização e/ou de novos equipamentos.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contratantes;

b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Aplica-se aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho nos aspetos não previstos na presente cláusula.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Duração, renovação, conversão e cessação dos contratos a termo**

A duração, renovação e conversão, bem como a cessação dos contratos a termo serão reguladas pela lei em vigor à data dos factos que determinarem a respetiva ocorrência.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Dever de informação**

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita devendo nele constar as indicações que por lei forem exigíveis ao tempo da sua celebração.

2- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

3- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

## CAPÍTULO V

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Regulamentação de trabalho**

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e dos condicionalismos fixados na lei e neste AE, compete à

empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Definições**

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

2- Por período de trabalho diário normal entende-se, por sua vez, o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar no seu horário.

3- O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos.

4- Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixos.

5- Entende-se por horário flexível, aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos.

6- Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que 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 pré-estabelecida.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

1- Sem prejuízo do regime de trabalho por turnos, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo quando aquele período seja superior a dez horas. Quando a natureza dos serviços a prestar o justifique, a empresa poderá reduzir a 30 (trinta) minutos esse intervalo de descanso.

2- O período de intervalo de descanso diário poderá, no regime de trabalho por turnos, ser reduzido a 15 (quinze) minutos, ou mesmo excluído, não podendo, no caso de se manter o intervalo de descanso, a prestação de trabalho exceder 6 (seis) horas consecutivas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Período semanal de trabalho**

1- É de quarenta horas o período semanal de trabalho na empresa.

2- O período semanal de trabalho referido no número anterior define períodos de trabalho efetivo, os quais são medidos no posto de trabalho, e exclui todas as interrupções de atividade resultantes da aplicação de acordos, designadamente deste AE, e de normas convencionais ou legais, que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Elaboração de horários

1- Compete à empresa a elaboração dos horários de trabalho de acordo com o prescrito na lei.

2- Para a elaboração dos horários de trabalho na empresa, esta obriga-se a dar cumprimento a todos os pressupostos legais prévios conducentes à respetiva entrada em vigor.

3- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Flexibilização do horário de trabalho

1- Com a flexibilização do horário de trabalho as prestações diárias e semanais serão ajustadas de acordo com os objetivos de exploração fabril, sendo admitido o prolongamento diário e semanal dos períodos normais de trabalho até ao limite máximo de duas horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 horas e não contando para este limite o trabalho suplementar.

2- A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência não superior a ano.

3- Nos horários de turno com folga rotativa, as horas semanais realizadas em excesso, serão acumuladas e compensadas de acordo com o referido no número 1.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho flexível

O horário de trabalho flexível, no cumprimento da lei, deverá ser elaborado por forma a salvaguardar e garantir a normal funcionalidade dos serviços e dos postos de trabalho onde se aplique.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Banco de horas

1- A empresa poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia direito a outro subsídio de refeição.

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

5- A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de redução ou prestação de trabalho em acréscimo, com cinco dias de antecedência, salvo razões de ordem técnica da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equi-

valente do tempo de trabalho, devendo a empresa avisar o trabalhador do tempo de redução com cinco dias de antecedência, exceto nas situações previstas na parte final do número anterior.

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

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

9- No caso de no final do terceiro trimestre não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária, com o acréscimo de 50 %.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, quando este o solicitar por escrito.

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

14- A prestação de trabalho em dia feriado para os trabalhadores em regime de turnos integrará o banco de horas quando visar compensar redução ou ausência de prestação de trabalho normal em outro feriado ao abrigo do regime do banco de horas.

15- Durante a prestação de acréscimo de trabalho, em execução do regime de banco de horas serão pagas aos trabalhadores afetados todas as quantias correspondentes ao efetivo modo de prestação do trabalho, definidas por este acordo de empresa.

16- Durante a execução do regime de banco de horas só serão pagos os acréscimos relativos ao trabalho noturno ao trabalhador que efetivamente o prestar.

17- Da aplicação do regime de banco de horas não poderá resultar qualquer prejuízo para o trabalhador em matéria de subsídio de refeição ou de transporte.

18- O trabalho prestado em banco de horas em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 80 % por cada hora trabalhada.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Controlo de presenças

1- Sem prejuízo de qualquer outro sistema que venha a ser implementado pela empresa, é obrigatória, em princípio,

para todos os trabalhadores, a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário.

2- O controlo do cumprimento do horário de trabalho deverá ser uniforme para todos os trabalhadores conforme determinação da empresa.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

3- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato de trabalho a termo certo.

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

5- O trabalho suplementar previsto no número 3, fica sujeito por trabalhador, aos seguintes limites:

- 200 horas de trabalho por ano;
- 2 horas por dia normal de trabalho;
- Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados.

6- O trabalho suplementar previsto no número 4, não fica sujeito a quaisquer limites.

7- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado em conformidade com o previsto no anexo I ao presente AE.

8- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado em conformidade com o previsto no anexo I ao presente AE.

9- A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a seguinte fórmula:

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

10- A prestação de trabalho suplementar não confere aos trabalhadores o direito ao descanso compensatório, salvo nos casos previstos por lei imperativa vigente no momento da assinatura do presente AE. Ficarão sem efeito os acréscimos fixados no presente acordo pela prestação de trabalho suplementar, se lei imperativa posterior vier a prever a concessão de descanso compensatório enquanto esta lei se mantiver válida e eficaz.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente,

sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- A empresa obriga-se a ter publicada a escala de turnos.

3- Os trabalhadores só poderão ser mudados temporariamente do horário ou letra a que estão adstritos após o período de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência ou que afetem a laboração da empresa, em que tal não seja possível.

4- Os horários de turnos a praticar na empresa deverão, em princípio, corresponder aos regimes abaixo discriminados, podendo ser aplicados outros, desde que em conformidade, com o disposto na lei e neste AE:

a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;

b) Horário de três turnos com folga, alternando o sábado e o domingo com o domingo e a segunda-feira;

c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente noturno;

d) Horário de dois turnos em que um dos dois dias de folga é sempre ao domingo e um dos quais será parcialmente noturno;

e) Horário de dois turnos com folga rotativa sendo os dois parcialmente noturnos.

5- No horário de trabalho em regime de turnos cada trabalhador ficará adstrito a uma letra do respetivo horário.

6- O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo legalmente permitido.

7- O subsídio mensal de turno, estabelecido no anexo 1, é devido quando o trabalhador se encontra neste regime em efetividade de funções, variando o respetivo montante de acordo com o indicado nesse anexo.

8- Os trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa terão direito a um subsídio diário respetivo, estabelecido no anexo I.

9- Mantendo a observância do período semanal médio de trabalho em cada ciclo do turno, conforme definido no número 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>, a empresa poderá definir o período de doze horas como limite diário de trabalho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Entende-se por trabalhador-estudante o que como tal for legalmente considerado.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1- O serviço de prevenção destina-se a acorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis e de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- Durante os períodos de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de trans-

porte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

3- Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4- O período de prevenção é semanal, compreendido das 8h30 de segunda-feira às 8h30 de segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador em princípio cumprir dois períodos seguidos.

5- Quando dois trabalhadores pretenderem trocar entre si qualquer período de prevenção, devem solicitá-lo previamente à empresa.

6- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção, nos termos do anexo II, e o trabalho prestado fora do horário normal de trabalho será remunerado nas condições aplicáveis ao trabalho suplementar nos termos previstos neste AE.

7- Quando não se complete o período referido no número anterior, o prémio ali mencionado será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho noturno**

A retribuição do trabalho noturno terá o acréscimo previsto no anexo I ao presente AE.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

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

1- O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se conforme legalmente consignado.

2- Os trabalhadores que, nos termos desta cláusula, venham a ser isentos de horário de trabalho, têm direito a retribuição especial de acordo com o prescrito na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica os dias de descanso semanal, ainda que complementar, e os feriados obrigatórios.

## CAPÍTULO VI

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- Para os trabalhadores em regime de horário normal e flexível os dias de descanso semanal são os que lhe forem definidos pelo seu horário.

2- Para os trabalhadores em regime de turnos os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem

3- Em regime de turnos entende-se por:

a) Período semanal de trabalho - o número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;

b) Ciclo de horário - conjunto de rotações do início do período diário de trabalho durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;

c) Período de descanso semanal - o dia ou dias que, no respetivo horário de trabalho sejam reservados a folgas ou descanso e que, nos horários de laboração contínua, conta desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 00 horas do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;

d) Semana de trabalho - o período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;

e) Período intercalar de descanso - o intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;

f) Dia de trabalho - o dia que no respetivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho, incluindo feriados. Quando o início e o termo do período normal de trabalho ocorrerem em dias consecutivos, as horas trabalhadas serão afetas ao dia em que se verificar a maior carga horária.

4- Em todos os tipos de horário deve haver um descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas, se intervalo inferior não puder ser adotado.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1- Os trabalhadores têm direito a todos os feriados obrigatórios sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, sem prejuízo das obrigações próprias da laboração contínua.

2- Além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito ao gozo do feriado municipal da localidade.

3- Nos anos de 2020, 2021 e 2022, a empresa concederá aos trabalhadores o gozo do feriado de Carnaval, sem prejuízo das necessidades decorrentes da laboração em turnos. Tal concessão passará a ser da competência da empresa no caso de, por imposição legal, se verificar o aumento do período de férias.

4- No dia 24 de dezembro, a empresa concederá tolerância de ponto a partir das 8h00.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro imediato.

3- 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.

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

5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderá ser antecipado o gozo de férias não vencidas.

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

7- 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 junho do ano civil subsequente.

8- Da aplicação do disposto nos números 6 e 7 não pode resultar para o trabalhador direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9- Para efeitos do número 6, na determinação do mês completo de execução de contrato devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

3- Havendo acordo entre a empresa e os trabalhadores envolvidos, as férias para os trabalhadores de turno, serão marcadas considerando dias úteis os dias de trabalho que por escala lhes competir, não se contando para este efeito as folgas e os feriados.

4- As férias podem ser gozadas seguidas ou interpoladamente até três períodos, salvo se houver acordo entre o trabalhador e a empresa para gozar em mais de três.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, nos casos em que a lei o permita.

6- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de execução do contrato, devendo o gozo das férias ocorrer no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

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

2- Na falta de acordo, a empresa marcará as férias dos trabalhadores para serem gozadas até 3 períodos, sendo um período mínimo de 10 dias úteis na época do verão e os restantes períodos, salvo razões ponderosas da empresa, em coincidência com os períodos da Páscoa e do Natal.

3- As férias deverão ser marcadas até ao dia 15 de abril de cada ano.

4- Ao proceder à marcação das férias, a empresa deverá indicar, em relação a cada trabalhador, o período mínimo de dias úteis, a gozar nos termos indicados na cláusula anterior.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências

imperiosas do funcionamento da empresa determinarem a alteração ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

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

2- 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 a contraparte der o seu acordo.

3- Mediante acordo com a empresa poderão acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores naturais dos Açores e Madeira que exerçam a sua actividade no Continente, quando aí pretendem gozá-las;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com parentes ou afins até ao 1.º grau da linha recta ou 2.º grau da linha colateral no estrangeiro.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- A prova da situação de doença no período de férias poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se ve-

rificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após três meses de serviço efetivo, a férias, nos termos previstos na parte final do número 6, da cláusula 51.<sup>a</sup>

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

1- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídio vencido, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e do subsídio relativos ao ano da cessação.

2- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que determinem perda de retribuição, podendo as ausências ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, e a empresa der o seu acordo, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

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

1- É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse licitamente exercendo cumulativamente.

2- A violação do disposto no número antecedente dá à empresa o direito de reaver o subsídio de férias, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar do trabalhador.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Violação do gozo de férias

No caso de a empresa, com culpa, obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até ao termo do primeiro trimestre do ano civil seguinte.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo, excluindo o subsídio de refeição e subsídio de transporte.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio).

3- O subsídio de férias será pago no mês anterior àquele em que ocorra o gozo do primeiro período de férias respeitante a cada ano, ou no mês de maio, consoante o que ocorrer primeiro.

4- No caso do primeiro período de férias ocorrer em janeiro, o pagamento efetuar-se-á nesse mês.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Faltas - Noção

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

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Faltas por atraso

1- No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada não remunerada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No caso de a apresentação do trabalhador, para o 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, considerando essa período como falta injustificada.

3- O trabalhador deve justificar os atrasos através de retificação de ponto na forma que vier a ser definida pela empresa.

#### Cláusula 65.<sup>o</sup>

##### Tipos de faltas - Princípios gerais

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas para efeitos deste AE as que como tal forem classificadas pela lei em vigor à data em que se verificar a falta do trabalhador.

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

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Comunicação sobre as faltas**

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas no números anteriores.

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

5- As comunicações de ausência devem ser feitas na forma que venha a ser definida pela empresa.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas justificadas**

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei, no presente acordo de empresa e nos regulamentos aprovados pela empresa e que rejam as relações de trabalho.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição, em princípio correspondente ao período de ausência, sendo, este, descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- As faltas injustificadas determinam a perda imediata do subsídio de assiduidade mensal respectivo e do subsídio de assiduidade anual, bem como do prémio de produtividade do mês a que respeitar a falta.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave, com as consequências previstas na lei ou neste AE em matéria de perda de retribuição.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador**

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

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

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa, para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato no decurso de impedimento prolongado**

1- A suspensão não prejudica o direito de durante ela, qualquer das partes resolver o contrato de trabalho, ocorrendo justa causa, mediante a observância dos trâmites legais para a resolução do contrato.

2- Sendo o contrato sujeito a prazo, a sua suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

**CAPÍTULO VII**

**Disciplina**

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto durar o respetivo contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pela empresa ou pelo superior hierárquico do trabalhador, se a empresa tiver delegado nesse superior o exercício desse poder e nos termos dessa delegação de competência.

3- Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposo, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE ou na lei.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

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

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

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração, à culpabilidade do infrator e atender ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias, relativos às férias desse ano.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração trinta dias e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

5- As sanções referidas nesta cláusula poderão ser agravadas pela respetiva divulgação dentro da empresa, deven-

do, esta medida acessória, ser comunicada ao trabalhador na nota de culpa, constando expressamente da decisão que confirme essa nota de culpa.

6- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

7- A empresa comunicará ao sindicato respetivo a aplicação das penalidades aplicadas a representantes sindicais, bem como os motivos que as determinaram.

8- São circunstâncias atenuantes das infrações disciplinares a confissão espontânea, o bom comportamento anterior, a dedicação e zelo pelo serviço, as condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infração, a provocação imediata anterior, a intenção de evitar um mal maior, a espontânea reparação do dano causado, a natureza reparável do dano ou a sua pouca gravidade, bem como toda e qualquer circunstância suscetível de, no caso concreto, abonar a conduta do trabalhador ou o grau de culpa.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Prescrição e execução da infração disciplinar

1- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime para o qual a lei estabeleça um prazo de prescrição de duração superior, sendo, neste caso, aplicável o prazo prescricional previsto na lei.

2- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação de decisão ao trabalhador.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1- A ação disciplinar é exercida pela administração ou pelos superiores hierárquicos em que aquela delegue.

2- A ação disciplinar caduca no prazo de sessenta dias a contar do conhecimento da infração pela empresa ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar.

3- Com exceção da sanção prevista na alínea *a*) do número 1 da cláusula 72.<sup>a</sup> nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infração foi praticada, mediante processo disciplinar nos termos dos números seguintes.

2- O procedimento disciplinar terá, em princípio, início com a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

3- Se pela pessoa competente para o exercício de ação disciplinar ou pelo instrutor do processo, for entendido necessário para fundamentar a nota de culpa, poderá a ação disciplinar ser iniciada pela realização de um inquérito preliminar.

4- A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no número 2 da cláusula 74.<sup>a</sup>, im-

pedindo a caducidade da ação disciplinar.

5- A instauração do inquérito preliminar, nos termos do número 3 desta cláusula, suspende igualmente o prazo previsto no número 2 da cláusula 74.<sup>a</sup>, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamentos irregulares e não decorram mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

6- Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efetuadas e dos resultados obtidos.

7- Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infração disciplinar, que não foi o arguido o agente da infração ou que não haja lugar a sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, referi-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

8- Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infrator com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

9- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a empresa comunicará, por escrito, a sua intenção de proceder ao despedimento.

10- O arguido tem o direito de ser esclarecido, no ato da entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e requerer quaisquer diligências probatórias.

11- A nota de culpa será remetida através de carta registada com aviso de receção ou entregue pessoalmente contra recibo.

12- Será ainda enviada cópia da nota de culpa à comissão de trabalhadores e ao respetivo sindicato no caso de presumível infrator ser representante sindical.

13- Com a instauração do procedimento disciplinar, a empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, antes da notificação da nota de culpa ao trabalhador, desde que, por escrito, fundamente tal decisão, tendo em conta dos indícios imputáveis ao trabalhador e as circunstâncias que tornam inconveniente a sua presença na empresa, clarificando que ainda não lhe foi possível elaborar a competente nota de culpa, que deverá ser elaborada e notificada ao trabalhador até trinta dias após a suspensão do trabalhador.

14- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

15- No prazo de 10 dias úteis, a contar da receção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências probatórias que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar rol de testemunhas, que não devem exceder o total de 10, nem mais de 3 por cada facto.

16- Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

17- Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, a qual poderá, no prazo de 5 dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18- Se o trabalhador arguido for representante sindical, deverá ser enviada à associação sindical respectiva uma cópia idêntica à referida no número anterior, podendo esta, querendo, em 5 dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

19- A entidade competente ponderará, na decisão final, constante de documento escrito, todas as circunstâncias da infracção, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas nas alíneas anteriores que se tiverem pronunciado, e só poderá fundamentá-la em factos que tenham previamente constado de nota de culpa devidamente notificada ao trabalhador.

20- A decisão do processo será comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, e ao sindicato respetivo no caso de se tratar de um representante sindical.

21- Sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo. 382.º do Código de Trabalho, para os casos de despedimento sem indemnização ou compensação, o procedimento disciplinar será declarado inválido se não forem cumpridas pela empresa as formalidades previstas nos números 9, 15 e 19 desta cláusula.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

1- A empresa deverá proceder sempre ao registo das sanções disciplinares aplicadas, de modo a permitir verificar o cumprimento das disposições sobre matéria disciplinar por parte da inspeção do trabalho.

2- O registo das sanções deverá mencionar os dados que identifica o trabalhador, que caracterizam a infração, o procedimento disciplinar e a sanção aplicada, e tal registo deverá ser facultado ao trabalhador, ao seu sindicato designadamente através dos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores sempre que o requeiram e salvo oposição do trabalhador.

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O contrato de trabalho pode cessar nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho/outros documentos

1- A cessação o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que

desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridos pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

### CAPÍTULO IX

#### Regalias sociais

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Retribuição em caso de incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão resultante de acidente de trabalho, a empresa processará e liquidará mensalmente a retribuição mensal que o trabalhador auferia antes do acidente, ou outra superior a que houver lugar, ficando este na obrigação de endossar à empresa o subsídio que receber da companhia seguradora.

2- Nos casos previstos no número 1 a empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões.

3- As retribuições relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária, serão atualizadas em conformidade com a evolução da retribuição da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

### CAPÍTULO X

#### Recolocações e reconversões

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

A empresa assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída por doença, por velhice, ou acidente, a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificados e com o acordo do trabalhador, sempre que essa recolocação ou reconversão seja possível.

### CAPÍTULO XI

#### Outros subsídios/Prémios

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal, equivalente a um mês de retribuição, que integra a média mensal dos prémios de produtividade e assiduidade, durante o ano a que concernem (últimos 12 meses imediatamente anteriores ao pagamento do subsídio), excluindo os subsídios de refeição e transporte, devendo ser pago conjuntamente com a retribuição de novembro.

2- O subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efetivamente prestado, no ano da admissão ou da cessação do contrato e em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se esta ocorrer por facto respeitante à empresa.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### **Prémio de antiguidade**

A empresa continuará a pagar, sem alteração dos termos actualmente em vigor, um prémio mensal de antiguidade, aos trabalhadores admitidos antes de 14 de outubro de 1996.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de refeição**

Por cada período normal de trabalho, num mínimo de 4 horas consecutivas de trabalho efectivo, o trabalhador terá direito a um subsídio de refeição, conforme o disposto no anexo I.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de transporte**

1- Na empresa é estabelecida uma comparticipação a título de subsídio de transporte nos termos indicados no anexo I ao presente AE.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a remuneração mensal, ajustado com os descontos referentes ao mês anterior e não terá lugar no mês de férias.

3- Por cada dia inteiro de ausência ao trabalho, será descontado 1/22 do subsídio mensal de transporte.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de assiduidade**

Os trabalhadores terão direito a um subsídio de assiduidade de acordo com o disposto no anexo I e com o regulamento em vigor.

## **CAPÍTULO XII**

### **Segurança, higiene e saúde**

Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

1- A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho de acordo com o preceituado na lei, e nas resoluções ou convenções de organismos internacionais ratificados a nível oficial.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores e da empresa e, particularmente, a comissão eleita para esse fim.

3- Aos trabalhadores deverão ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respetivas ocupações e as precauções a tomar.

4- Os trabalhadores devem colaborar na função de segurança, designadamente através da formação promovida pelos órgãos de segurança, higiene e saúde.

5- Os trabalhadores devem ainda contribuir para a criação e manutenção de boas condições ambientais na empresa, nomeadamente colocando os lixos e produtos residuais nos locais próprios, devidamente separados por tipos, conforme as soluções organizativas que estiverem em uso, para que se proceda ao seu conveniente tratamento e, sempre que possível, se efetue a sua reciclagem de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### **Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho**

Nos termos e em obediência ao legalmente estabelecido, na empresa funcionará uma comissão de segurança, higiene e saúde.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### **Medicina do trabalho**

Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, será adotada, pela empresa, uma das modalidades previstas na lei.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### **Disposição transitória**

1- A presente convenção revoga o instrumento de regulamentação coletiva celebrado entre SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, e outras, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18 de 15 de maio de 2017.

2- As partes outorgantes declaram, para todos os efeitos, que o presente acordo de empresa é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores, quer para a empresa, do que os instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e que alguma vez se aplicaram.

## **ANEXO I**

### **Quadro salarial**

1- Atualização salarial, aplicável aos salários em concreto e à tabela salarial definida no anexo VII, excepto quanto ao nível V, que fica desde já fixado no anexo VII.

2020 - 3 %.

2021 - 2,25 %.

Este valor será acrescido de 0,25 % se o absentismo global da fábrica em 2020 se tiver situado entre 4 % e 6 %.

Este valor será acrescido de 0,50% se o absentismo global da fábrica em 2020 se tiver situado entre 2 % e 4 %.

Este valor será acrescido de 0,75 % se o absentismo global da fábrica em 2020 tiver sido inferior a 2 %.

2022 - 2,25 %.

Este valor será acrescido de 0,25 % se o absentismo global da fábrica em 2021 se tiver situado entre 4 % e 5 %.

Este valor será acrescido de 0,50 % se o absentismo global da fábrica em 2021 se tiver situado entre 2 % e 4 %.

Este valor será acrescido de 0,75 % se o absentismo global da fábrica em 2021 tiver sido inferior a 2 %.

2- Subsídio de turno (cláusula 44.<sup>a</sup>).

Nos anos de 2020, 2021 e 2022, as percentagens de subsídio de turno abaixo mencionadas incidirão sobre o valor de referência praticado no ano de 2019, acrescido do valor que resulte da aplicação do número 1 anterior.

- Horário de três turnos com folga rotativa - 22 %.
- Horário de dois turnos parcialmente noturnos com folga rotativa - 22 %.
- Horário de dois turnos elaborado nos termos do número 9 da cláusula 44 do AE - 23 %.
- Horário de três turnos com folga fixa ao domingo - 13,5 %.
- Horário de dois turnos com folga rotativa - 12,5 %.
- Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo - 11 %.
- Trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa - 8 %.

3- Prémio de prevenção de acordo com o anexo II.

4- Subsídio de refeição.

4.1- O trabalhador terá direito a um subsídio de refeição no valor de 10,73 € (cláusula 83.<sup>a</sup>) por cada dia de trabalho efetivo, no mínimo de quatro horas de trabalho consecutivas.

4.2- O trabalhador que estiver afeto a horários diários em que se verifique a sua prestação por um período superior a 11 horas, terá direito a um segundo subsídio de refeição.

4.3- O valor do subsídio de refeição será atualizado em 2021 e 2022 de acordo com o estabelecido no número 1 deste anexo.

5- Subsídio de transporte no valor correspondente a 84 % do custo real do transporte coletivo mais económico que for identificado pela empresa, com o limite máximo de 43,04 € (cláusula 84.<sup>a</sup>).

6- Subsídio de assiduidade (cláusula 85.<sup>a</sup>):

As percentagens do subsídio de assiduidade incidem sobre a retribuição de base de cada trabalhador.

- Subsídio de assiduidade mensal - 6,6 %.
- Prémio de assiduidade anual - 52 %.

7- Pagamento de trabalho suplementar conforme cláusula 43.<sup>a</sup> do AE:

7.1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado com os seguintes acréscimos:

- Em dia normal - 1.<sup>a</sup> hora: 62,5 %.
- Em dia normal - 2.<sup>a</sup> hora e seguintes: 75 %.

7.2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar será remunerado com o acréscimo de 80 %.

7.3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório será remunerado com o acréscimo de 75 %.

7.4- O trabalho suplementar prestado em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 150 %.

8- O trabalho normal prestado em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 175 %.

9- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 %

à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

10- Nos anos de 2020, 2021 e 2022 será aplicado um prémio de produtividade com um valor de referência igual ao praticado no ano de 2019 a ser distribuído segundo regulamentação implementada pela empresa.

## ANEXO II

### Regulamento para o regime de prevenção

#### Princípios gerais

1- O serviço de prevenção destina-se a ocorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- Durante o período de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados.

3- Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4- A empresa obriga-se a publicar mensalmente a escala com os trabalhadores abrangidos pela prevenção para aquele período.

5- O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 8h30 de segunda-feira às 8h30 da segunda-feira seguinte, não podendo o trabalhador em princípio cumprir dois períodos seguidos.

6- Quando algum trabalhador pretender trocar o período de prevenção com outro trabalhador, deve solicitá-lo previamente à empresa.

7- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção equivalente a 10 % do valor de referência praticado no ano de 2019.

No caso de se verificar deslocação à fábrica serão pagos:

a) Os custos da deslocação (factura de transportes ou kms, só sendo considerado o custo da deslocação entre a residência do trabalhador e a fábrica e regresso, se for caso disso);

b) O pagamento do trabalho suplementar realizado ao abrigo do regime de prevenção;

c) No caso dos trabalhadores isentos de horário, ser-lhe-á paga a percentagem de 15 %, do valor de referência praticado no ano de 2019, em substituição da percentagem de 10 % acima referida.

8- Quando não se complete o período de prevenção, o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

### ANEXO III

Este anexo integra a regulamentação da estrutura funcional do trabalho e é parte integrante do acordo de empresa.

#### CAPÍTULO I

##### Estrutura funcional

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Definição das categorias

1- As categorias definidas no anexo IV correspondem ao essencial das funções e às tarefas que predominantemente as caracterizam, sem prejuízo do desempenho de outras tarefas complementares, ligadas à função ou, ainda, outras que venham a surgir pela introdução de alterações de procedimentos ou tecnologia. Caso estas alterações constituam factor essencial ou predominante do conteúdo funcional das categorias a empresa analisará conjuntamente com os órgãos representativos dos trabalhadores a possível reclassificação e/ou criação de nova categoria.

2- As categorias e respectivas definições constituem o âmbito de actuação em regime normal de laboração. Em caso de paragens pontuais ou programadas motivadas por avarias, acidentes, introdução de novas tecnologias, investimentos e outras paralisações atendíveis, todos os trabalhadores serão requisitados para tarefas destinadas à reposição das condições de exploração. Nesta situação a empresa terá sempre em consideração qualificação e dignidade profissional dos seus trabalhadores.

###### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Classificação das categorias

As diversas categorias profissionais abrangidos pelo presente protocolo são distribuídas em níveis profissionais tendo por base as exigências das tarefas, os conhecimentos técnicos necessários, a formação profissional, o grau de responsabilidade e o grau de autonomia requeridos para o normal desempenho das funções (anexo V).

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Mobilidade

1- A mobilidade no seio da empresa será regulada unicamente pelo grau de instrução, qualificação e formação profissional necessárias para o desempenho das funções e pela pertença ao nível de enquadramento profissional.

2- A mobilidade entre níveis profissionais será introduzida sempre que razões de ordem técnica, organizativa e de laboração o justifiquem, devendo esta assumir carácter temporário.

3- A mobilidade descendente é ditada por razões imprevistas e essenciais para a actividade produtiva e não representa diminuição da retribuição do trabalhador.

4- Em caso de mobilidade ascendente a empresa deverá

assegurar o pagamento das diferenças salariais, durante o tempo de exercício da função de maior enquadramento.

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Polivalência

1- O processo de polivalência é a forma natural de flexibilizar a prestação do trabalho no seio da empresa através do alargamento do âmbito das funções tipificadas nas categorias profissionais.

2- A polivalência deverá ser estabelecida pelos responsáveis de cada serviço, entre actividades ou funções conexas, enquadradas no mesmo nível profissional, facilitando à empresa a aquisição dos conhecimentos técnico-profissionais necessários para o desenvolvimento desta polivalência.

3- A aptidão dos trabalhadores para o exercício da polivalência será um factor importante no processo de avaliação do mérito individual.

#### CAPÍTULO II

##### Retribuição do trabalho

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que os 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, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- Para efeitos de cálculo de taxa horária serão consideradas as verbas recebidas a título de remuneração base, prémio de antiguidade, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

5- A retribuição será paga por transferência bancária até ao último dia de cada mês.

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Estrutura salarial

A estrutura salarial é constituída por uma sequência de níveis salariais com considerável amplitude, em que se assume que todas as categorias incluídas em cada nível, têm o mesmo «valor relativo» para a empresa, permitindo no entanto a distinção do desempenho e mérito individual (anexo VI).

###### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Remunerações variáveis

A empresa manterá uma política de remunerações variáveis que permitam fomentar a melhoria de resultados. Para tal, continuará a desenvolver um sistema que possibilite re-

compensar níveis de rentabilidade, de produtividade, de assiduidade e de desempenho considerados essenciais para o sucesso da organização.

#### Cláusula 8.ª

##### Carreira profissional

1- Por carreira profissional, entende-se a progressão do trabalhador na grelha salarial dentro do mesmo nível ou para o nível superior (anexo VII).

2- A progressão vertical consiste na mudança de nível de enquadramento decorrente da requalificação do posto de trabalho ou do preenchimento definitivo de um posto de trabalho de nível superior. Esta progressão basear-se-á cumulativamente nos seguintes critérios:

- Capacidade de polivalência atingida;
- Conhecimentos técnico-profissionais demonstrados;
- Mérito individual.

3- A progressão horizontal consiste num aumento de vencimento dentro do mesmo nível de enquadramento decorrente da obtenção de níveis de apreciação de desempenho bons, sendo determinado por deliberação da administração o valor percentual a praticar em cada ano.

4- Todas as progressões e promoções terão de ser suportadas e fundamentadas em fichas de apreciação elaboradas pelas hierarquias e sujeitas a aprovação superior.

#### ANEXO IV

##### Definição de categorias

###### Nível profissional I

*Técnico superior* - Técnicos possuidores de formação e/ou desempenho de nível superior que dominam e aplicam determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de acções de investigação, análise, apoio e execução, assumindo a gestão dos meios de actuação que lhes forem afectos, a fim de darem cumprimento à realização dos objectivos do sector em que estão inseridos e pelos quais são responsáveis.

###### Nível profissional II

*Técnico especialista* - Técnico que, possuindo formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos adquiridos no desempenho das suas funções, organiza, coordena e executa as actividades mais complexas da sua área de especialização dirigindo o grupo de profissionais que o coadjuvam.

###### Nível profissional III

*Técnico intermédio* - Técnico que executa, com base em conhecimentos técnico-práticos aprofundados, as tarefas mais complexas de uma área ou sector de actividade específica, podendo coordenar e controlar um grupo de profissionais afectos a essa mesma área ou sector.

###### Nível profissional IV

*Profissional de serviços de produção* - É o trabalhador que desempenha predominantemente as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, montagem,

inspecção, ajustamento, operação e afinação dos meios de produção de modo a atingir os níveis de funcionalidade desejáveis para a obtenção de níveis quantitativos e qualitativos de produção conforme com os programas estabelecidos.

*Profissional de serviços de manutenção* - É o trabalhador que executa as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, inspecção, manutenção e afinação dos equipamentos, por forma a que estes tenham os adequados padrões de operacionalidade, permitindo funcionalidade das actividades de produção.

*Profissional de serviços de apoio* - É o trabalhador que executa predominantemente actividades de apoio, destinadas a assegurar as tarefas de suporte ao processo produtivo em condições de possibilitar a obtenção de objectivos baseados em critérios de rentabilidade e produtividade, sendo responsável pela limpeza e conservação dos meios que lhe estão afectos.

###### Nível profissional V

*Trabalhador não especializado* - Trabalhador que executa um conjunto de tarefas perfeitamente definidas e rotinas e que não requerem nenhum conhecimento técnico específico.

#### ANEXO V

##### Classificação de categorias

Nível profissional	Categoria
I	Técnico superior
II	Técnico especialista
III	Técnico intermédio
IV	Profissional serviços de produção Profissional serviços de manutenção Profissional serviços de apoio
V	Trabalhador não especializado Estagiário

#### ANEXO VI

##### Estrutura salarial por categorias em 2020

Nível profissional	Categoria	Mínimo	Máximo
I	Técnico superior	1 662,00 €	3 155,99 €
II	Técnico especialista	1 284,69 €	2 427,69 €
III	Técnico intermédio	1 034,50 €	1 759,95 €
IV	Profissional de serviços de apoio Profissional de serviços de produção Profissional de serviços de manutenção	827,59 €	1 407,99 €
V	Trabalhador não especializado Estagiário	681,39 €	1 126,40 €

## ANEXO VII

**Estrutura salarial/Carreiras****2020**

Níveis salariais	Mínimo	Médio	Máximo
I	1 662,00 €	2 408,99 €	3 155,99 €
II	1 284,69 €	1 856,19 €	2 427,69 €
III	1 034,50 €	1 397,23 €	1 759,95 €
IV	827,59 €	1 117,79 €	1 407,99 €
V	681,39 €	903,89 €	1 126,40 €

(1) Percentagem da amplitude entre o mínimo e máximo de cada nível.

(2) Percentagem diferencial entre cada nível salarial.

**2021**

Níveis salariais	Mínimo	Médio	Médio
I			
II			
III			
IV			
V	729,09 €		

**2022**

Níveis salariais	Mínimo	Médio	Médio
I			
II			

III			
IV			
V	772,83 €		

Seixal, 17 de fevereiro de 2020.

Pela SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA:

*Álvaro Alvarez Almodôvar*, na qualidade de procurador.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, na qualidade de mandatário.*Alberto Oliveira do Vale*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos (SNEET):

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, na qualidade de mandatário.

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

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de março de 2020, a fl. 118 do livro n.º 12, com o n.º 38/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC - Revisão global**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito de aplicação e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito territorial**

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

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Âmbito pessoal**

1- O presente acordo de empresa obriga a Caixa Geral de Depósitos, SA, instituição de crédito (CAE 64190), bem como todos os trabalhadores daquela empresa representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC.

2- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas, os trabalhadores referidos no número anterior que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro, salvo acordo globalmente mais favorável ao trabalhador.

3- Aos trabalhadores que se tenham aposentado quando se encontravam ao serviço da empresa aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4- O presente acordo abrange uma empresa e potencialmente 6900 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas no anexo I.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Vigência, eficácia e forma de revisão**

1- O presente AE entra em vigor no dia 31 de março de 2020 e vigorará por um período inicial de 24 meses, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de 24 meses, salvo no que se refere à tabela salarial que será de 12 meses, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- A denúncia do presente AE pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente AE, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial global.

3- A mera proposta de revisão do presente AE pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente AE, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

4- A tabela salarial, bem como as suas revisões, e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão

pecuniária deste acordo, com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de janeiro de cada ano.

5- Salvo acordo em contrário, a atualização anual dos valores do anexo III é feita por aplicação da percentagem acordada para a revisão da tabela salarial constante do anexo II.

6- O processo de revisão segue os termos previstos na lei, devendo as partes empenhar-se no sentido da sua conclusão tão rápida quanto possível.

7- Em caso de caducidade, mantêm-se em vigor, para além dos legalmente previstos, a cláusula 23.<sup>a</sup>, relativa ao «Exercício da atividade sindical».

**CAPÍTULO II**

**Admissão e estatuto profissional**

**SECÇÃO I**

**Admissão**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Estágio**

1- A empresa pode conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham por objeto a adaptação dos conhecimentos académicos dos estagiários à vida ativa, contribuindo assim para a promoção ou enriquecimento da sua experiência profissional.

2- O período de estágio de duração igual ou superior a 6 meses que, nos termos na lei, confira direito a pagamento mensal, este não poderá ser inferior a 80 % do nível 4.

3- No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a modalidade deste, o período de estágio conta para a determinação da antiguidade.

4- O disposto na presente cláusula não é aplicável aos estágios obrigatórios para conclusão de curso.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Liberdade de admissão e condições de preferência**

1- Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2- Nas admissões, sem prejuízo da observação das exigências específicas determinadas pela natureza das funções, a empresa respeitará as quotas mínimas de admissão de trabalhadores portadores de deficiência ou de outras limitações das suas capacidades físicas.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

**SECÇÃO II**

**Estatuto profissional**

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Determinação da antiguidade**

1- Aos trabalhadores admitidos antes de 15 de agosto de 2003 aplicam-se, para determinação da antiguidade, as regras previstas no ACTV do sector bancário em vigor nessa data.

2- Aos trabalhadores admitidos a partir de 15 de agosto de 2003 a antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

3- A antiguidade para efeitos de reforma é determinada pela legislação aplicável ao regime de previdência dos trabalhadores da CGD, em função da sua data de admissão na empresa.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Enquadramento nos grupos**

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa são enquadrados em três grupos, de acordo com as funções que desempenham, conforme anexo I.

2- Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos grupos referidos no número anterior e a descrição das respetivas funções, constam do anexo I.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Mudança de grupo**

No caso de mudança de grupo o trabalhador será integrado no nível mínimo da respetiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que manterá esse nível.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Garantia de exercício de funções**

1- Os trabalhadores devem exercer uma atividade correspondente à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de harmonia com o que lhes for determinado pela empresa, sem prejuízo do disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2- Nos casos de fusão ou integração de empresas na CGD ou de encerramento de estabelecimentos, deve ser atribuído aos trabalhadores, na falta de acordo, um estatuto profissional compatível com a categoria que detêm.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Regulamentação interna do estatuto profissional**

1- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias profissionais diferentes das previstas neste acordo, ainda que com a designação de função.

2- A empresa pode, porém, subdividir a categoria em grupo de funções específicas que a ela correspondam, cabendo sempre ao trabalhador a categoria respetiva.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

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

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo

de função, com duração até um ano, podendo ser prorrogado por 6 meses por acordo entre o trabalhador e a empresa.

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na categoria em que ingressou.

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

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado um regime específico de despesas com deslocações em serviço, diferente do previsto na cláusula 61.<sup>a</sup>

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

6- O estágio pode ser interrompido a pedido do trabalhador, por motivo atendível aceite pela empresa, ou por iniciativa da empresa devidamente justificada e comunicada ao trabalhador, num caso ou noutro por um período não superior a 12 meses.

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Exercício temporário de funções de categoria com nível superior ao do trabalhador**

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-á como um ano completo qualquer período de doze meses seguidos ou integrado por períodos iguais ou superiores a trinta dias consecutivos, desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a sua afetação ao mesmo posto de trabalho ou posto de trabalho funcionalmente afim antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício daquelas funções de nível superior, incluindo renovações.

5- O exercício de funções de categoria com nível superior por período que se prolongue por mais de 30 dias deverá ficar registado no processo individual do trabalhador por forma a ser considerado em futura evolução da sua carreira.

6- O exercício de funções de categoria com nível superior por período de 12 meses consecutivos considera-se período de estágio para acesso a essa categoria.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Substituições**

1- Quando um trabalhador com funções de coordenação e/ou gestão fique temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa deverá assegurar o normal funcionamento do serviço, se necessário mediante substituição temporária.

2- A acumulação de diferentes níveis hierárquicos, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não deve exceder 90 dias, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Processo de recrutamento**

A empresa deverá divulgar, com razoável antecedência, a abertura de processo de recrutamento, interno ou externo, de forma a garantir a possibilidade de candidatura aos trabalhadores já vinculados à empresa, devendo descrever o perfil requerido para a função, nomeadamente, habilitações académicas e experiência profissional.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Promoções obrigatórias por mérito**

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, a empresa deve proceder, anualmente, às seguintes promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos a partir de 1 de janeiro do ano respetivo.

**Grupo B**

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 10;

b) O número total de promoções a efetuar no âmbito da alínea anterior será de 15 % do total daqueles trabalhadores.

**Grupo C**

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5;

b) O número total de promoções a efetuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

2- Os totais globais apurados em cada grupo, para aplicação das percentagens previstas em cada alínea b) do número anterior, serão sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3- As promoções previstas no número 1 devem ser efetuadas com base no desempenho e mérito dos trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos grupos e níveis referidos no número 1 da presente cláusula que registem 9 anos de avaliações de desempenho positivas, seguidas ou interpoladas, posteriores à entrada em vigor do presente acordo, e que, nesse período, não tenham qualquer promoção, serão promovidos ao nível imediatamente superior.

5- As promoções referidas no número anterior integram as percentagens mencionadas nas alíneas b) do número 1.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Avaliação de desempenho**

A empresa obriga-se a realizar um processo anual de avaliação de desempenho que deverá contemplar a fixação de objetivos, uma reunião final de avaliação e o direito à reclamação formal.

CAPÍTULO III

**Direitos, deveres e garantias**

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Deveres da empresa**

1- Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos individuais de trabalho, a empresa está ainda vinculada aos seguintes deveres:

a) Entregar ao trabalhador, quando cesse o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída bem como o cargo ou cargos que desempenhou e todas as referências solicitadas pelo interessado, desde que se trate de elementos objetivos;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando entenda que os mesmos o devem utilizar dada a especial natureza das suas funções e o local onde o trabalho é prestado;

c) Prestar ao sindicato, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, nele inscritos e com o acordo destes, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

d) Cumprir as normas legais e do presente acordo, bem como a demais regulamentação interna sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, assegurando que os trabalhadores exercem as suas funções em boas condições de segurança, higiene e saúde e de prevenção dos riscos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

2- A prestação de informação ao trabalhador pela empresa no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão, receção e entrega da informação, sem prejuízo da entrega pessoal de documento, por motivo justificado de ausência do trabalhador, e na inexistência de correio eletrónico.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Garantias dos trabalhadores**

Para além de outras proibições impostas por lei, é ainda proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça

os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que 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 44.<sup>a</sup> deste acordo;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela empresa ou por pessoas ou entidades por ela indicadas;

f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Processo individual

1- A empresa deve organizar um processo individual para cada trabalhador, donde constem os elementos que respeitem à sua situação profissional.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos pela lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante cinco 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 respetivo suporte.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres impostos por lei, os trabalhadores devem ainda:

a) Estar no seu local de trabalho de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento;

b) Exercer as suas funções de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;

d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da atividade, e afetá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento da empresa;

f) Quando colocado em funções de direção ou chefia, e sempre que lhe for solicitado pela respetiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob a sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direção, na secção sindical da empresa (CGD), nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, sem perda de retribuição, na seguinte proporcionalidade relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

a) Entre 50 e 100 trabalhadores sindicalizados - 1 trabalhador;

b) Entre 101 e 250 trabalhadores sindicalizados - 2 trabalhadores;

c) Entre 251 e 500 trabalhadores sindicalizados - 3 trabalhadores;

d) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados - 4 trabalhadores;

e) Entre 1001 e 1500 trabalhadores sindicalizados - 5 trabalhadores;

f) Entre 1501 e 2000 trabalhadores sindicalizados - 6 trabalhadores;

g) Entre 2001 e 2750 trabalhadores sindicalizados - 7 trabalhadores;

h) A partir de 2751 trabalhadores sindicalizados - 8 trabalhadores.

Tratando-se de sindicatos de âmbito nacional, as alíneas g) e h) passam a contemplar, respetivamente, 10 e 11 trabalhadores.

2- Para efeitos do disposto no número anterior o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no ativo em 31 de dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela empresa.

3- Por acordo com a empresa, o sindicato pode solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respetivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 80.<sup>a</sup>

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direções sindicais.

6- Para o exercício da atividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

a) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas insta-

lações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

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

c) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito por aquela, informações do seu interesse;

d) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;

e) Exigir da empresa o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

7- Sem prejuízo do direito de afixação e distribuição de textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, conferido por lei, os representantes sindicais não podem expedir os referidos textos, a partir de meios de comunicação eletrónicos da empresa, para trabalhadores não filiados no respetivo sindicato, sem prévia autorização da empresa.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A empresa descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remetê-lo-á ao respetivo sindicato até ao dia oito do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo em suporte informático.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4- A declaração de autorização e a de revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

5- O mapa referido no número 1, para além do número de trabalhador atribuído pela empresa, não poderá conter mais elementos dos que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchido de acordo com o desenho de suporte estabelecido para o efeito entre o sindicato e a empresa.

6- As anomalias eventualmente detetadas no referido mapa devem ser retificadas no segundo mês seguinte àquele em que forem verificadas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Princípio da não discriminação

1- Os trabalhadores não podem, nos termos da lei, ser alvo de discriminação, nomeadamente, em consequência do exercício de direitos de qualquer natureza.

2- Os trabalhadores não podem, designadamente, sofrer privação ou limitação, no todo ou em parte, de quaisquer direitos, prestações, benefícios e regalias pessoais, atribuídas a qualquer título pela empresa aos trabalhadores, decorrentes da relação de trabalho, fundamentadas em:

a) Exercício da atividade sindical, nos termos da lei e do presente acordo de empresa;

b) Exercício de direitos relativos à proteção na parentalidade;

c) Exercício de direitos inerentes à qualidade de trabalhador-estudante;

d) Exercício de funções públicas eletivas;

e) Exercício do direito de recurso à via judicial para defesa dos seus direitos emergentes da relação laboral.

3- O disposto nos números anteriores não abrange o direito à retribuição ou outros direitos, nas situações em que, nos termos da lei ou deste acordo, não sejam devidos.

#### Cláusula 26.<sup>o</sup>

##### Encerramento definitivo do estabelecimento

1- Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento os trabalhadores abrangidos devem ser integrados noutra estabelecimento da empresa, ou em empresas jurídicas ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes, sempre que possível, observando-se o disposto na cláusula 44.<sup>a</sup>

2- Não sendo possível a integração nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho e à indemnização prevista na cláusula 108.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Modo da prestação de trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Competência da empresa

1- Dentro dos limites decorrentes deste acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- Os regulamentos internos que a empresa elabore no exercício da competência prevista no número anterior serão enviados ao sindicato, para conhecimento, sempre que solicitados por estes.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Regime geral de prestação de trabalho**

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 inferior a 100 % do efetuado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Contrato de trabalho a termo**

1- É permitida a celebração de contratos a termo nas condições estabelecidas na lei.

2- Mensalmente, a empresa enviará ao sindicato informação relativa aos contratados a termo seus filiados, nomeadamente com indicação do prazo, motivo justificativo e local de trabalho dos mesmos.

SECÇÃO II

**Tempo da prestação de trabalho**

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Atividades com horários de trabalho especiais**

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 trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados horários coincidentes com os observados nesses espaços;

b) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas:

i) Os serviços de informática;

ii) Os serviços de gestão de ATM;

iii) Os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou internet;

iv) Os serviços de autorização de pagamentos e crédito;

v) Os serviços de manutenção e apoio às instalações da empresa;

vi) Outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente.

c) Serviços de informática, postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras, serviços de vigilância e segurança e postos de câmbios ou stands, abertos por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;

d) Outros serviços distintos dos referidos nas alíneas anteriores, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Períodos normais de trabalho**

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- O período normal de trabalho pode ser definido pela empresa em termos médios, por um período de referência de 2 meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de 45 horas por semana e de 9 horas por dia, salvo o disposto no número 3 da cláusula 35.<sup>a</sup> e no número 3 da cláusula 37.<sup>a</sup>

3- Há tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excecional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Registo dos tempos de trabalho**

1- A empresa deve, nos termos da lei, de preferência, manter um registo informático 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, a todo o tempo, por parte dos trabalhadores, seja qual for o seu regime de horário de trabalho, incluindo, no caso de registo informático, o apuramento da duração normal de trabalho em termos médios.

2- O disposto no número anterior não dispensa o registo e a autorização relativos ao trabalho suplementar.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Horários de trabalho**

1- Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, a empresa pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário de trabalho normal;

b) Horário de trabalho diferenciado;

c) Horário de trabalho flexível;

d) Horário de trabalho por turnos.

2- O estabelecimento do horário de trabalho fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

3- Admite-se uma tolerância até quinze minutos para os trabalhadores que se tenham atrasado, com o limite de seis ocorrências mensais e até um máximo de sessenta minutos mensais, devendo nestes casos o trabalhador compensar o tempo de trabalho não prestado com prestação de trabalho normal, até ao final do mês a que respeite o atraso.

4- Excetua-se do previsto no número 2, o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas

alíneas *a)*, *b)* e *c)* da cláusula 30.<sup>a</sup>

5- O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adotado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* da cláusula 30.<sup>a</sup> e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea *d)* da mesma cláusula desde que, neste último caso, os trabalhadores deem o seu acordo.

6- Podem, ainda, ser estabelecidos horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados para os trabalhadores que deem o seu acordo ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho normal

1- O horário de trabalho normal é fixado pela empresa entre as 8h00 e as 20h00, de segunda a sexta-feira, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso, sem prejuízo do disposto neste acordo ou na lei.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância do trabalhador, salvo o disposto na cláusula 30.<sup>a</sup>

3- A alteração relevante do horário de trabalho que tenha sido fixado há mais de 10 anos ou tenha sido individualmente acordado, tem de ser precedida de acordo do trabalhador.

4- As alterações ao horário que impliquem acréscimo comprovado de despesas para os trabalhadores conferem o direito a uma compensação económica.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho diferenciado

1- O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efetiva num único período ou em dois ou mais períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8h00 às 20h00.

2- Quando o trabalho se efetive num único período, a duração deste será de 6 horas consecutivas.

3- Quando o trabalho seja prestado em dois ou mais períodos, a duração da jornada de trabalho pode ser de 7 a 10 horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

4- A empresa pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho flexível

1- Horário de trabalho flexível é aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e descanso diário são móveis, havendo porém, períodos de permanência obrigatória.

2- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

3- A prática de horários flexíveis não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público.

4- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira.

5- A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efetuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efetuar-se no próprio dia, salvo se a empresa anuir em maior prazo.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O horário por turnos rotativos é aquele em que a prestação de trabalho se efetua por períodos diários sucessivos e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala preestabelecida.

3- 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 presente acordo não pode ser ultrapassado.

4- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a empresa e o trabalhador.

5- O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos, salvo o disposto na cláusula 30.<sup>a</sup>

6- Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o descanso semanal.

7- A empresa deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

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

2- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho nos períodos de intervalo estabelecidos neste acordo, retomarão o serviço com igual atraso.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### 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 sua 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 um mês.

5- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiram retribuição adicional por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 desta cláusula, ver diminuído o montante que nessa data auferiram àquele título, que não pode ser absorvido por quaisquer atualizações de outras componentes salariais.

6- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição adicional de 47 % não podem, em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 47 % da sua retribuição de base.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Trabalho noturno**

Para efeitos do presente acordo, considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Regime geral do trabalho suplementar**

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

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

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Quando se verificarem casos de força maior;

c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

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

5- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e, ainda, quando expressamente invoquem e se verificarem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de 6 anos ou assistência inadiável ao agregado familiar.

6- O trabalho suplementar previsto na alínea a) do número 3 fica sujeito ao limite de 200 horas anuais por trabalhador.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Regime especial de trabalho suplementar**

1- É permitido o recurso ao trabalho suplementar para

funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamentos de agências, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2- O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites máximos legalmente estabelecidos.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Regime do serviço de limpeza**

1- O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento da empresa.

2- O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

### **SECÇÃO III**

#### **Mobilidade**

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Local de trabalho e mobilidade geográfica**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade no local contratualmente definido.

2- A empresa e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão ou no decurso da execução do contrato, que o local de trabalho abrange determinada área geográfica, que não pode, porém, exceder um distrito.

3- A empresa pode transferir o trabalhador para:

a) Outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde resida;

b) Outro local de trabalho num raio de 40 km da sua residência;

c) Qualquer outra localidade, desde que não implique um aumento do tempo já despendido 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.

4- Fora dos casos previstos no número 3, 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 ou do seu encerramento.

5- Para os efeitos previstos no número 3, a empresa deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

6- 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.

7- Sempre que da transferência resulte a necessidade de mudança de residência do trabalhador, a empresa custeará sempre as despesas diretamente 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.

8- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

9- Quando, em resultado da transferência para outra localidade, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho, a empresa custeará essas despesas.

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 cláusula 61.<sup>a</sup>, número 1, alínea d);

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.

10- Para os efeitos do número 4, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem, designadamente, as seguintes situações:

a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;

b) Ascendentes que coabitam com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;

c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efetuar a transferência;

d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos, desde que o trabalhador invoque e fundamente esse prejuízo.

11- Nas transferências a realizar, a empresa deve optar, entre os trabalhadores que reúnam o perfil pretendido, pelos que sofrerem menor prejuízo.

12- A transferência de local de trabalho a pedido do trabalhador depende do acordo da empresa, que observará o disposto nos números seguintes.

13- Desde que se mostrem reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar e a empresa considere viável a transferência, devem ser considerados, entre outros, os seguintes fatores de preferência:

a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;

b) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;

c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

d) Exercício de uma atividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;

e) Necessidade comprovada de assistência à família;

f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

14- Se, em relação a mais do que um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos fatores, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

15- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro local de trabalho, nos termos e condições previstas na lei.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Cedência temporária de trabalhadores

1- A empresa pode ceder temporariamente trabalhadores do seu quadro efetivo a outras entidades em que tal se justificar, designadamente por razões de natureza legal, financeira, económica, comercial ou social, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respetivas condições.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respetivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7- O trabalhador pode retirar o seu acordo à cedência, desde que o comunique por escrito à empresa cedente e cessionária com uma antecedência mínima de 90 dias.

8- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a empresa e uma entidade prevista no número 1 da cláusula anterior pode ser adotado o regime de transferência reversível previs-

to nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com a CGD 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 CGD, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

## CAPÍTULO V

### Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

#### SECÇÃO I

#### Retribuição

##### Cláusula 47.<sup>a</sup>

###### Definição de retribuição

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do seu trabalho.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo II;

b) As diuturnidades;

c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, pela empresa ao trabalhador.

3- Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4- Não constituem, porém, retribuição as seguintes prestações de natureza pecuniária:

a) Participação nos lucros de cada exercício;

b) Prémio de final de carreira;

c) Gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;

d) Prestações efetuadas como contrapartida do trabalho suplementar;

e) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para fálhas, 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 efetuadas;

g) Quantias processadas pela empresa a pedido de empresas ou entidades públicas onde o trabalhador se encontre temporariamente a prestar trabalho;

h) Subsídios de refeição;

i) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador estudante.

5- Para efeitos deste acordo, considera-se ilícido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

##### Cláusula 48.<sup>a</sup>

###### Tempo e forma de pagamento

1- As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- O pagamento da retribuição será efetuado por crédito em conta depósito à ordem constituída na CGD, de que o trabalhador seja titular.

3- No ato de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador, ou colocar à disposição deste por meios eletrónicos, documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, nível de retribuição, número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, identificação da apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

##### Cláusula 49.<sup>a</sup>

###### Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

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

sendo Rm o valor da retribuição mensal efetiva e n o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efetiva.

##### Cláusula 50.<sup>a</sup>

###### Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

##### Cláusula 51.<sup>a</sup>

###### Tabela salarial

A tabela salarial é a que consta no anexo II.

##### Cláusula 52.<sup>a</sup>

###### Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo III, por cada quatro anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão.

2- O regime de diuturnidades é limitado a oito diuturnidades.

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do número 1 são utilizados os critérios definidos na cláusula 7.<sup>a</sup>

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.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da maior retribuição mensal efetiva auferida durante o ano a que respeitam as férias.

3- A retribuição e o subsídio de férias são pagos de uma só vez e antes do início das férias.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de valor igual ao de um mês da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de dezembro, e que é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- Em caso de suspensão da prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho noturno

1- A remuneração de trabalho noturno é superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo da retribuição por trabalho noturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de trabalho por turnos

1- Os trabalhadores em regime de turnos rotativos (3 turnos), quando seja prestado trabalho noturno, têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % do respetivo nível mais diuturnidades.

2- Nos horários de 2 turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e domingo, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio mensal de 12,5 % do respetivo nível mais diuturnidades.

3- Os subsídios previstos nos números anteriores englobam

a remuneração devida pelo trabalho prestado no período noturno e são devidos, apenas, enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho.

4- O subsídio previsto nesta cláusula conta para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e Natal.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Acréscimo de retribuição por trabalho normal prestado aos sábados, domingos e feriados

Para os trabalhadores que não estejam abrangidos pelo regime de trabalho por turnos, com direito a auferir os acréscimos remuneratórios previstos na cláusula anterior, a retribuição devida por cada hora de trabalho normal prestado em sábados, domingos ou feriados, tem um acréscimo de 50 %.

## SECÇÃO II

### Outras prestações de natureza pecuniária

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor fixado no anexo III, que será pago mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao seu horário.

3- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não recebe o subsídio previsto nos números anteriores.

4- As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do sindicato ou da comissão de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exercem funções de caixa ou caixa-móvel têm direito, enquanto exercerem as respetivas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo III, nos seguintes termos:

a) 50 % do abono para falhas, se tais funções forem exercidas até 11 dias normais de trabalho, inclusive, dentro do mesmo mês de calendário;

b) À totalidade do abono, se as funções forem exercidas por mais de 11 dias dentro do mesmo mês de calendário.

2- Considera-se caixa ou caixa-móvel o trabalhador que executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares ou tratamento de operações realizadas em máquinas automáticas.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno

1.ª hora

Retribuição/hora acrescida de 50 %

2.ª hora e subsequentes:

Retribuição/hora acrescida de 75 %

b) Noturno:

1.ª hora

Retribuição/hora acrescida de 87,5 %

2.ª hora e subsequentes:

Retribuição/hora acrescida de 118,75 %

2- Sempre que o trabalho suplementar previsto no número anterior se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um outro subsídio de refeição de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 58.<sup>a</sup>

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 efetiva:

$$2 \times R_{hn} \times T$$

sendo  $R_{hn}$  = valor da retribuição da hora normal 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 efetiva:

$$2,5 \times R_{hn} \times T$$

sendo  $R_{hn}$  = valor da retribuição da hora normal 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, tem direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 58.<sup>a</sup> e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito a um outro subsídio de refeição de igual montante.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Despesas com deslocações**

1- Os trabalhadores que, em serviço, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respetivo local de trabalho, têm direito a ser reembolsados das respetivas despesas, nas seguintes condições:

a) É pago pela empresa o preço da viagem;

b) Nas viagens por avião é utilizada a classe turística;

c) Nas viagens por comboio ou via marítima é utilizada a 1.ª classe;

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á 0,50 euros por quilómetro, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;

e) Só podem ser efetuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo entre este e a empresa.

2- As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

3- As restantes despesas, incluindo as despesas de alimen-

tação, realizadas em Portugal ou no estrangeiro, são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com os valores fixados no anexo III.

4- Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior é reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

5- Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, é sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respetivamente, depois das 13h00 ou das 20h00, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no anexo III.

6- Para além do previsto nos anteriores números 3 a 5, a empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas, impostas pelo desempenho da sua missão.

7- Os trabalhadores que se desloquem em serviço dentro da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

8- A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

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

10- Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 90.<sup>a</sup>, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

11- Sempre que a deslocação referida no número 1 ocorra no Continente ou inter-Ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, tem direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula.

12- Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador tem direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

13- Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas diferente do previsto nos números anteriores.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Prémio de final de carreira**

1- À data da passagem à situação de reforma o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efetiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no ativo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efetiva que o trabalhador auferia à data da morte.

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de

6/10, 7/10, 8/10 ou 9/10 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no AE ora revogado e na cláusula 118.<sup>a</sup>, terá direito a um prémio de final de carreira no valor de, respetivamente, 1,2 - 0,9 - 0,6 e 0,3 vezes da retribuição mensal efetiva.

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 efetiva, conforme disposto no acordo de empresa ora revogado.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Subsídios a trabalhador estudante

Os trabalhadores estudantes têm direito aos subsídios previstos na cláusula 95.<sup>a</sup>

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Subsídio de apoio ao nascimento

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Subsídio infantil

1- É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor fixado no anexo III.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até agosto do ano em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.

3- Nos casos em que seja autorizado o adiamento do início da escolaridade obrigatória com fundamento em deficiência ou doença da criança, o subsídio é devido até à data em que o trabalhador adquire o direito ao subsídio de estudo trimestral em relação a essa criança.

4- O subsídio referido no número 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

5- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa ou de empresas do grupo, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

6- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença ou aposentação, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reunirem as condições para a sua atribuição.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo

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

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 30 de novembro, 28 de fevereiro, 31 de maio e 31 de agosto.

3- Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea *a*) do número 1 da cláusula 96.<sup>a</sup> e dos números 5 e 6 da cláusula anterior.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Participação nos lucros

Os trabalhadores da empresa podem beneficiar, nos termos dos estatutos da Caixa Geral de Depósitos, SA, de uma participação nos lucros de cada exercício, na quota parte da percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho da administração da CGD.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal, feriados, dispensas de trabalho e férias

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Feriados e dispensas de trabalho

1- Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1 de dezembro, 8 de dezembro e 25 de dezembro.

2- Além dos feriados obrigatórios serão observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

3- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade:

*a*) Na véspera de Natal;

*b*) No dia do seu aniversário natalício;

*c*) Meio dia no primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano do ensino básico do 1.º e do 2.º ciclo.

4- No caso de ambos os responsáveis parentais serem trabalhadores da empresa ou de empresas do grupo, a dispensa prevista na alínea *c*) do número anterior apenas pode ser gozada por um deles.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável esse direito e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído, fora dos casos previstos na lei e no presente acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

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

3- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

6- Da aplicação do disposto nos números 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

7- Todos os períodos de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, mediante acordo com a empresa.

8- Sem prejuízo do período de férias previsto no número 1, os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um dia de licença com retribuição quando perfizerem 55 anos de idade e 30 anos de serviço efetivo na empresa, aqui se incluindo o tempo de serviço prestado a empresas do grupo.

9- O dia de licença previsto no número anterior tem de ser gozado, em cada ano em que se vence, ou, em caso de manifesta impossibilidade, até 31 de março do ano subsequente, não podendo, em qualquer caso, ser substituído por remuneração, nem pago em caso de cessação do contrato.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Acumulação de férias**

Poderão acumular férias de dois anos, com o acordo da empresa, os trabalhadores que pretendam gozar férias no estrangeiro, desde que o requeiram formalmente no ano anterior e o período de acumulação não afete o bom funcionamento dos serviços., devendo-se observar que, em cada ano, deverá haver um período mínimo de gozo de férias de 13 dias úteis.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Férias seguidas ou interpoladas**

1- As férias devem ser gozadas sem interrupção.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 10 dias sejam gozados sem interrupção.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição**

1- No ano da suspensão do contrato ou do início da licença sem retribuição, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado que seja posterior ao do início do impedimento:

a) se o impedimento cessar antes de abril, o trabalhador tem direito, após a prestação de 3 meses de trabalho, a um período de férias e respetivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço;

b) Se o impedimento cessar após 31 de março, o trabalhador tem direito, após a prestação de 3 meses de efetivo serviço, a um período de férias e respetivo subsídio correspondentes a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Férias no ano da cessação do contrato**

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a empresa pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, bem como a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

3- O período de férias vencido e não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade na empresa.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de maio e 31 de outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2- As férias 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, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores, 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 76.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias ou do gozo das 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 10 dias úteis de férias.

4- A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5- Quando, 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 77.<sup>a</sup>

##### 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 na

cláusula 75.<sup>a</sup>

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, pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos, ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 80.<sup>a</sup>, 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 75.<sup>a</sup>

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1- Se a empresa, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deve ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

## SECÇÃO II

### Faltas

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2- No caso de ausência do trabalhador, por períodos infe-

riores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação 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 e da lei, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

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 ato eleitoral, de 15 dias úteis para a direção e mesa da assembleia geral do sindicato 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 reta (pais, filhos, pais e filhos adotivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável.

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, iniciando-se, fora destes casos, a contagem dos dias de ausência a partir do dia do evento, inclusive.

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 81.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta 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 82.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com uma antecedência não inferior a 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.

5- Nas diligências que eventualmente efetue para confirmar a justificação apresentada, a empresa recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

2- Aos trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social aplicam-se, nas faltas por doença, as regras contidas nesse regime.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a empresa complementarará, em cada ano civil, o subsídio de doença pago pela Segurança Social, até perfazer 90 % do montante da remuneração mensal líquida auferida pelos trabalhadores, durante o período máximo de 90 dias, seguidos ou interpolados.

4- O disposto no número anterior só se aplica aos dias de

baixa considerados pela Segurança Social como dando direito ao subsídio.

5- Para os trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações, nas faltas por doença a partir do 4.º dia de ausência e até ao 30.º dia, têm direito a um subsídio de doença de 90 % da retribuição de base e diuturnidade, cujo montante líquido não poderá ser superior ao valor da retribuição líquida auferida pelos trabalhadores.

6- O subsídio previsto no número anterior será pago a partir do 1.º dia de ausência nas situações de internamento hospitalar, faltas por motivo de cirurgia ambulatória, doença por tuberculose e doença com início no decurso do período de atribuição do subsídio parental que ultrapasse o termo deste período.

7- A partir do 31.º dia e até perfazer 1095 dias de ausência, têm direito ao pagamento da remuneração sujeita aos descontos legais.

8- A empresa procede, mensalmente, à comunicação das faltas ocorridas ao abrigo do número 5 à Caixa Geral de Aposentações (CGA), para efeitos de contagem de tempo.

9- Sem prejuízo do disposto no número 1, as faltas autorizadas pela empresa poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar, têm como consequência:

a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;

b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2- Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.

3- 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.

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

### SECÇÃO III

#### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

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

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade na empresa.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso constarão dos mapas a que se refere o número 1 da cláusula 24.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontrem.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento, o trabalhador deve informar imediatamente por escrito a empresa desse facto e do dia em que pretende retomar o serviço dentro dos cinco dias subsequentes. No caso de doença terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2- O trabalhador retomarará o serviço no local de trabalho que lhe for determinado pela empresa.

3- A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

4- A não apresentação tempestiva ao serviço, coloca o trabalhador na situação de faltas injustificadas.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição por tempo determinado.

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

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o número 1 da cláusula 24.<sup>a</sup>

4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação do trabalho.

### CAPÍTULO VII

#### Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Medicina do trabalho**

1- A empresa deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo a modalidade que considere mais adequada de entre as várias previstas na lei.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições previstas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências dos trabalhadores ao serviço.

3- A empresa deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

4- Os serviços de medicina do trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia da doença, nomeadamente do foro oftalmológico.

5- Os trabalhadores estão obrigados a comparecer aos exames para os quais tenham sido regularmente convocados no âmbito da medicina do trabalho.

6- Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a empresa ou quem a represente na direção e fiscalização do trabalho deve assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Higiene e segurança nos locais de trabalho**

1- Nos termos previstos na lei, a empresa é obrigada a dotar os locais de trabalho de corretas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2- O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3- Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidades suficientes.

4- Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.

5- As operações de limpeza devem efetuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora do período de trabalho.

6- Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efetuados por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**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- Em caso de incapacidade temporária absoluta ou de incapacidade temporária parcial que impeça a prestação de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição por inteiro, como se estivesse ao serviço.

3- É garantida uma indemnização com o valor fixado no

anexo III 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 VIII**

**Formação**

**SECÇÃO I**

**Formação profissional**

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

1- Cabe à empresa manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as ações de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

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

3- A realização das ações de formação preencherá, em média, 40 horas anuais por trabalhador.

4- Quando a frequência do curso ou ação de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou da residência aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas com deslocações.

5- Quando a frequência do curso ou ação de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 61.

6- Sem prejuízo do disposto na lei ou neste acordo, o período de duração das ações de formação a que se referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.

7- Podem ainda ser proporcionadas outras ações de formação ou de aperfeiçoamento profissional, as quais, quando apoiadas na Web, poderão também ser acedidas fora do local de trabalho.

**SECÇÃO II**

**Trabalhador estudante**

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Regalias do trabalhador estudante**

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

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

3- Quando não seja possível a aplicação do regime pre-

visto nos números anteriores, o trabalhador estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

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

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

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1- Os trabalhadores estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2- Os trabalhadores estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Prestação de exames ou provas de avaliação

1- O trabalhador estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina e ano letivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2- O trabalhador estudante pode optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar dois dias úteis por disciplina, até ao máximo de dez por

ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais um dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3- Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Subsídios a trabalhador estudante

1- Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2- No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, a empresa pagará o valor das respetivas propinas ou mensalidades.

3- A empresa concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no valor fixado no anexo III.

4- O subsídio de estudo é devido de setembro de cada ano a agosto inclusive, do ano seguinte.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, incumbe ao trabalhador estudante:

a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência e nível de ensino em que se encontrar matriculado;

b) Comprovar o aproveitamento escolar, em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 desta cláusula, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

5- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores estudantes podem faltar até ao limite de 2 dias por disciplina e ano letivo e 1 dia por cada prova, acres-

cido do tempo necessário à deslocação.

6- As regalias previstas na cláusula anterior só são atribuídas se a empresa reputar os cursos de interesse para a atividade profissional, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, ou equivalente

## CAPÍTULO IX

### Regime disciplinar

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontrar ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Infração disciplinar e exercício da ação disciplinar

1- Considera-se infração disciplinar a violação dolosa ou meramente culposa de deveres profissionais, por parte do trabalhador.

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- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o conselho de administração da empresa, ou em quem este delegar, teve conhecimento da infração.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

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

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder dois terços da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 60 dias.

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

4- A suspensão do trabalho não pode exceder 60 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 120 dias.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, 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 infração.

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções

1- A empresa manterá devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas, escriturado nos termos da lei.

2- Com autorização do trabalhador, a entidade patronal fornecerá ao sindicato, de que ele seja sócio, nota do registo das sanções que hajam sido aplicadas.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

3- A empresa pode também suspender a prestação do trabalho antes da entrega da nota de culpa, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, o que deverá ser fundamentado.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre a prática de uma infração disciplinar, a empresa entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respetiva infração uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis e a comunicação da intenção de despedimento, se for o caso.

2- Havendo intenção de despedimento, na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3- No caso previsto no número anterior, se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à respetiva associação sindical.

4- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos números 2 e 3 da cláusula 98.<sup>a</sup>

5- Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6- O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclareci-

mento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Se o trabalhador tiver constituído advogado poderá este requerer a confiança do processo para exame no seu escritório.

7- A empresa, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

8- A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

9- Concluídas as diligências probatórias, deve o processo, no caso de ter sido comunicada a intenção de despedimento, ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 5 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

10- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de trinta dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 9, sendo o caso, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

12- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 3, à respetiva associação sindical.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

1- O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2- A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a última morada que tenha sido indicada pelo trabalhador à empresa.

3- As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4- A presunção do número 3 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da receção 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 efetiva dessa receção.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Instrução

O arguido tem direito a assistir aos atos de instrução do processo disciplinar.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou na comissão de trabalhadores;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Participar ao seu sindicato, à Inspeção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de colegas 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 107.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respetivo ou este for nulo;

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

d) Se não tiverem sido respeitados os prazos previstos nos números 2 e 3 da cláusula 98.<sup>a</sup>

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

3- O processo só pode ser declarado inválido se:

a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa ou esta não tiver sido elaborada nos termos dos números 1, 2 e 3 da cláusula 102.<sup>a</sup>;

b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório nos termos enunciados nos números 6 a 9 da mesma cláusula;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos números 10 a 12 da cláusula 102.<sup>a</sup>

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 10 a 12 da cláusula 102.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### 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 instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais, não podendo essa indemnização ser inferior a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fração, nem ser globalmente inferior a 3 meses.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direção, 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 instituição.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, a indemnização não será inferior a 1,25 meses da retribuição base e diuturnidades do trabalhador por cada ano completo de serviço ou fração, nem ser globalmente inferior a 3 meses.

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.

## CAPÍTULO X

### Segurança Social e cuidados de saúde

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Pensões de aposentação de reforma e de sobrevivência

1- Os trabalhadores da CGD que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações e que se mantêm nesse regime conti-

nuam a estar abrangidos pelo estatuto da aposentação e pelo estatuto das pensões de sobrevivência e, bem assim, pelos regulamentos internos aprovados pelo conselho de administração da empresa, tudo nos termos e ao abrigo dos artigos 39.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 48.953, de 5 de abril de 1969, com a redação dada pelo Decreto-Lei n.º 262/80, de 7 de agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 211/89, de 30 de junho, mantidos em vigor pelo artigo 9.º, número 2, alínea a), do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de agosto, isto sem prejuízo do disposto no número 6 do citado artigo 39.º

2- Aos trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social aplicam-se as regras previstas nesse regime para a reforma e sobrevivência.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Outras prestações de Segurança Social

1- A empresa continua a assegurar aos seus trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações as prestações de segurança social que não sejam asseguradas por aquela entidade.

2- Para os trabalhadores referidos no número anterior, a empresa assegura ainda o pagamento do subsídio de desemprego, em termos similares aos que se encontram legalmente estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem.

3- Aos trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social aplicam-se os termos e condições previstos nesse regime para as eventualidades cobertas pelo mesmo.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Assistência médica e cuidados de saúde

A prestação de assistência médica e de cuidados de saúde aos trabalhadores da empresa e respetivos familiares continua a ser assegurada pelos serviços sociais da CGD, nos termos estabelecidos por lei e pelos estatutos desses serviços.

## CAPÍTULO XI

### Maternidade e paternidade

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Regime de parentalidade

1- Aos trabalhadores da empresa é aplicável o regime de proteção na parentalidade previsto na lei.

2- Aos trabalhadores inscritos na Caixa Geral de Aposentações serão assegurados pela empresa os direitos previstos na lei em matéria de proteção na parentalidade.

3- Aos trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social aplicam-se as regras próprias desse regime, procedendo a Segurança Social ao pagamento das prestações aí previstas.

## CAPÍTULO XII

### Empréstimos para habitação

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### **Crédito à habitação**

1- A empresa concederá aos seus trabalhadores, no ativo e reformados, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, nos termos do presente capítulo e do regulamento de crédito à habitação constante do anexo IV.

2- Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e devem ser liquidados no máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

3- Em condições excepcionais, a empresa poderá introduzir um regime de quotas, com prévia consulta ao sindicato.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### **Limites gerais do valor do empréstimo**

O valor máximo do empréstimo é o constante do anexo III e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor de aquisição, consoante o que for menor.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### **Taxas de juro e outras condições**

1- A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, não podendo, contudo, ser inferior a 0 %.

2- A variação da taxa referida no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3- A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da respetiva verificação.

### CAPÍTULO XIII

#### **Disposições finais e transitórias**

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1- É criada uma comissão com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo.

2- A comissão é composta por seis elementos, sendo três nomeados pelo sindicato e os outros três pela empresa.

3- Cada parte designará dois elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes três elementos nomeados por cada parte, efetivos 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 serão depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas.

7- Na votação das deliberações não é permitida abstenção.

8- A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória

mencionar o assunto a tratar.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto até ao máximo de dois por cada parte.

10- A comissão deverá estar constituída no período de trinta dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### **Promoções**

Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido antes da data de entrada em vigor do presente acordo mantêm o direito à promoção para o nível imediatamente superior, nos termos previstos na cláusula 16.<sup>a</sup> do acordo de empresa ora revogado.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### **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 o disposto na cláusula 66.<sup>a</sup> do acordo de empresa ora revogado, considerando o número de anos decorridos no escalão aplicável que estiver em curso.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### **Anuidades e diuturnidades**

1- A aplicação do regime previsto na cláusula 52.<sup>a</sup> não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferiram a título de anuidades e diuturnidades.

2- O regime de diuturnidades constante do acordo de empresa ora revogado continua a aplicar-se aos trabalhadores até ao vencimento da diuturnidade em curso, ao abrigo desse regime e pelo valor desse regime.

3- O regime de diuturnidades previsto na cláusula 52.<sup>a</sup> inicia-se apenas a partir do vencimento da diuturnidade em curso, quer quanto à contagem do tempo de serviço, quer quanto ao valor das novas diuturnidades.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### **Aplicação no tempo**

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.<sup>a</sup>, quer tenham sido celebrados antes, quer tenham sido celebrados depois da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### **Revogação do acordo anterior**

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o acordo de empresa outorgado pelas partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, 1.<sup>a</sup> série, de 29 de janeiro de 2016.

## **Declaração**

### **Trabalhadores com contrato de provimento**

As normas constantes do acordo de empresa supra serão aplicadas pela Caixa Geral de Depósitos, SA como normas regulamentares de natureza administrativa e de direito pú-

blico aos trabalhadores que se mantêm sujeitos ao regime jurídico do funcionalismo público, nos termos dos artigos 31.º, número 2 e 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de abril de 1969, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de novembro, mantidos em vigor pelos artigos 7.º, números 2 e 9.º, número 3, do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de agosto e que se encontrem filiados no sindicato outorgante.

## ANEXO I

**Grupos profissionais, categorias, níveis mínimos e descrição de funções**

Grupo	Áreas funcionais	Categorias	Nível mínimo	Descrição
A	Diretivas	Diretor	16	É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objetivos da empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das atividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração. Poderá reportar diretamente à administração. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.
		Diretor adjunto	14	
		Subdiretor	13	
Comercial	Comercial	Coordenador de gabinete empresas	11	É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, assegura a coordenação de um ou mais gabinetes de empresas e respetiva atividade comercial, podendo acompanhar também uma carteira de clientes. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
		Gerente	11	É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
		Subgerente	10	É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar atividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão diretivo. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
		Gestor de clientes	6	É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da empresa.
		Supervisor	8	É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Pode coordenar outras atividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.
		Assistente	4	É o trabalhador que realiza tarefas de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Neste caso poderá, nomeadamente, apoiar na prospeção e captação de clientes, na gestão de clientes e assegurar o contacto com os clientes incluídos nas carteiras dos gestores de clientes. Em ambos os casos, exerce as suas funções sob orientação superior. Podem supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.
	Técnica	Técnico grau I	14	É o trabalhador que participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da empresa. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente à administração. Quando em representação da

			empresa, incumbem-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.
	Técnico grau II	12	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com diretrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
	Técnico grau III	10	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com diretrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
	Técnico grau IV	8	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza as ações e operações inerentes à sua atividade. É diretamente responsável perante a respetiva chefia. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
	Técnico assistente	6	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade, executa tarefas de apoio aos técnicos da mesma área, preparando pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, podendo também propor soluções, participar em projetos, processos ou diligências e concretizar as ações e operações inerentes à sua atividade, sempre sob a supervisão e controlo de outro técnico que se responsabiliza perante a respetiva chefia. Não pode representar a empresa.
Operativa	Responsável de área	11	É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho. Pode coordenar outras atividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.
	Coordenador	10	
	Supervisor	8	É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de caráter operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Pode coordenar outras atividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.
	Secretário	6	É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direção, nomeadamente, gerindo as suas

				agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.
		Assistente	4	É o trabalhador que realiza tarefas de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Neste caso poderá, nomeadamente, apoiar na prospeção e captação de clientes, na gestão de clientes e assegurar o contacto com os clientes incluídos nas carteiras dos gestores de clientes. Em ambos os casos, exerce as suas funções sob orientação superior. Podem supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.
C	Apoio geral	Telefonista	3	É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.
		Motorista	2	É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e acionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.
		Contínuo	2	É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.
		Trabalhador de limpeza	1	É o trabalhador que executa tarefas de limpeza e manutenção das instalações e equipamentos da empresa.

## ANEXO II

## Tabela salarial 2019

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	641,50				
2	736,00				
3	825,00				
4	938,00				
5	1 068,00	1 115,00			
6	1 193,50	1 255,00			
7	1 260,00	1 321,00			
8	1 356,00	1 424,50			
9	1 491,00	1 567,00			
10	1 621,00	1 702,00			
11	1 812,49	1 900,15			
12	1 958,00	2 056,00			
13	2 131,00	2 234,50	2 346,00		
14	2 342,00	2 459,23	2 577,38		
15	2 557,15	2 680,56	2 819,13		
16	2 774,12	2 911,19	3 059,37	3 209,59	
17	2 978,96	3 128,66	3 283,93	3 450,33	
18	3 295,57	3 469,04	3 648,59	3 836,22	4 058,76

**Tabela salarial 2020**

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	658,50				
2	753,00				
3	842,00				
4	955,00				
5	1 085,00	1 132,00			
6	1 210,50	1 272,00			
7	1 277,00	1 338,00			
8	1 373,00	1 441,50			
9	1 508,00	1 584,00			
10	1 638,00	1 719,00			
11	1 829,49	1 917,15			
12	1 968,00	2 066,00			
13	2 141,00	2 244,50	2 356,00		
14	2 352,00	2 469,23	2 587,69		
15	2 567,38	2 691,28	2 830,41		
16	2 785,22	2 922,83	3 071,61	3 222,43	
17	2 990,88	3 141,17	3 297,07	3 464,13	
18	3 308,75	3 482,92	3 663,18	3 851,56	4 075,00

## ANEXO III

**Cláusulas de expressão pecuniária para 2019 e 2020**

	Valor 2019	Valor 2020
Diuturnidades	50,45	46,00
Subsídio de refeição diário	11,23	11,32
Abono para falhas	149,00	150,10
Seguro de acidentes pessoais em deslocação em serviço		
Subsídio de apoio ao nascimento	766,00	775,00
Subsídio infantil	56,70	57,13
Subsídio de estudo		
1.º ao 4.º ano	30,50	31,00
5.º e 6.º ano	43,50	44,00
7.º ao 9.º ano	53,10	54,00
10.º ao 12.º	65,00	65,50
Ensino superior	77,50	78,50
Subsídio a trabalhador estudante	20,85	21,01
Ajudas de custo		
Em Portugal (por inteiro)	50,80	51,50
Deslocações diárias	16,00	16,50
No estrangeiro (por inteiro)	122,50	125,00
Indemnização por morte em acidente de trabalho	150 000,00	151 130,00
Crédito habitação	212 942,00	214 540,00

ANEXO IV

**Regulamento do crédito à habitação**

CAPÍTULO I

**Disposições gerais**

Artigo 1.º

**Fins dos empréstimos**

1- Os empréstimos, objeto deste regulamento, visam proporcionar aos trabalhadores da CGD a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria, abrangendo, na respetiva proporção o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal;

f) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

2- São concedidos empréstimos para substituição e outros que se encontrem em curso noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número anterior.

3- Salvo o disposto no número 1 alínea f) e no número 2, não são concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros contraídos, seja a que título for por terceiros.

4- Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do número 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

Artigo 2.º

**Novos empréstimos**

1- Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;

b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;

c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efetuado com outros bens partilháveis.

2- No caso da alínea b) do precedente número 1:

a) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação constituída;

b) O novo financiamento não poderá ser superior a 100 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação ou do valor de avaliação se for inferior, e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3- Nos casos da alínea c) do número 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50 % do valor da avaliação pela empresa, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4- A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do número 1 não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 4.º

Artigo 3.º

**Requisitos relativos ao requerente**

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no ativo, aposentados e reformados em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental;

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo número 1 do artigo 2.º;

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, exceto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respetivo agregado familiar, ou não estiver situada a uma distância em que o tempo despendido na deslocação para o local de trabalho seja inferior a 1 hora em cada sentido, em transportes públicos ou viatura disponibilizada pela empresa e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada ou com usufruto de terceiros.

Artigo 4.º

**Limites gerais do valor do empréstimo**

1- O limite máximo do empréstimo a conceder será o estabelecido no acordo de empresa.

2- No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 100 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo de empresa como valor total da habitação.

Artigo 5.º

**Limites em função do rendimento do agregado familiar**

O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior ao decorrer das regras de risco internas existentes na empresa e aplicáveis aos clientes de crédito habitação.

Artigo 6.º

**Confirmação das declarações**

A empresa reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efetuar as diligências necessárias para a con-

firmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos de amortização

- 1- O prazo máximo dos empréstimos será de 40 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.
- 2- Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 70 anos de idade.

#### Artigo 8.º

##### Taxas de juro

A taxa de juro será a que estiver fixada no acordo de empresa.

#### Artigo 9.º

##### Pagamento do empréstimo

- 1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão feitos em prestações mensais constantes.
- 2- A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.
- 3- As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários ou debitadas nas respetivas contas de depósito, devendo, na última hipótese, os trabalhadores tomarem o compromisso de receberem o vencimento por transferência de conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos.
- 4- A concessão de adiantamento, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 12.º

#### Artigo 10.º

##### Pagamento antecipado

- 1- O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a empresa 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.
- 2- As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com a CGD.

#### Artigo 11.º

##### Hipoteca

- 1- Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.
- 2- Poderão, no entanto, ser garantidos, por segunda hipoteca, os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 do artigo 2.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objeto da garantia, seja suficiente.
- 3- Serão sempre autorizadas as substituições dos objetos de garantia, desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objeto, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

#### Artigo 12.º

##### Seguros

- 1- O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou coletivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respetiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da CGD.
- 2- No caso em que o vencimento do cônjuge ou companheiro(a) seja necessário para o cálculo do montante a mutualizar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.
- 3- O mutuário terá também de fazer um seguro multiriscos, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a CGD, em caso de sinistro, com o direito de receber diretamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.
- 4- As cláusulas dos seguros previstos nos números anteriores, depois de aprovadas pela CGD, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «Caixa Geral de Depósitos, SA está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

#### Artigo 13.º

##### Obrigações de habitar

- 1- Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efetiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.
- 2- Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto esteja constatado.
- 3- Exceção-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respetivo agregado familiar, caso em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

#### Artigo 14.º

##### Situações especiais

- 1- Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes na empresa, estejam a exercer a atividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo a empresa fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse da empresa, para qualquer outra modalidade.
- 2- Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização es-

crita da empresa para a cedência do uso e fruição.

3- A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

#### Artigo 15.º

##### **Não cumprimento do contrato**

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2- Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3- Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *f*) do número 1 do artigo 1.º e da alínea *c*) do número 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, a empresa pode aplicar o disposto no procedente número 1.

#### Artigo 16.º

##### **Extinção do contrato de trabalho**

1- Se o mutuário deixar de exercer funções na CGD, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação ou reforma e despedimento coletivo.

2- Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias ativas de igual prazo, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se a empresa admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

## CAPÍTULO II

### **Do processo**

#### Artigo 17.º

##### **Instrução do processo**

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente obrigatória bem como a prevista nas regras internas existentes na empresa e aplicáveis aos clientes de crédito habitação.

#### Artigo 18.º

##### **Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito**

A empresa será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

#### Artigo 19.º

##### **Entrada em vigor**

O presente regulamento entra em vigor na data da sua assinatura.

#### Artigo 20.º

##### **Disposições transitórias**

1- O disposto no número 2 do artigo 13.º só será obrigatório para os processos autorizados depois da entrada em vigor do presente acordo de empresa.

2- Em tudo o que não esteja previsto no presente regulamento, aplicar-se-á subsidiariamente, com as necessárias adaptações, o estabelecido em vigor na CGD para operações da mesma natureza na rede comercial.

Lisboa, 30 de janeiro de 2020.

Pela Caixa Geral de Depósitos, SA:

*Paulo José Ribeiro Moita Macedo*, vice-presidente do conselho de administração e presidente da comissão executiva.

*Maria João Borges Carioca Rodrigues*, vogal executiva do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC:

*Pedro Luís Aires Messias*, presidente da direção.

*Joana Cristina Gonçalves Carvalho*, vice-presidente da direção.

Depositado em 28 de fevereiro de 2020, a fl. 118 do livro n.º 12, com o n.º 36/2020, 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 Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.da e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2019.

## CAPÍTULO I

### **Área, âmbito e vigência**

#### Cláusula 1.ª

##### **Âmbito e área**

1- O presente AE aplica-se em território nacional à empresa Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.da,

adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 61.<sup>a</sup> (Adesão individual ao contrato).

2- (*Mantém a redação em vigor.*)

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.

3 a 8- (*Mantém a redação em vigor.*)

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1- Em caso de doença do trabalhador ou de licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade, ocorrida durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

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

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

4- O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo das situações descritas no número 1, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

5- Na falta de acordo quanto às novas datas, cabe à entidade patronal marcar os dias de férias não gozados, exceto nas situações de licença parental, em qualquer das suas modalidades.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores administrativos, comerciais ou de ho-

telaria e os trabalhadores marítimos quando prestam serviço em embarcações que operam sem serviço de *catering* a bordo, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,10 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2 e 3- (*Mantém a redação em vigor.*)

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Alimentação a bordo

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- Quando a empresa, em operação com serviço de *catering* a bordo, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

Pequeno-almoço ..... 3,30 €;

Almoço/jantar ..... 10,00 €;

Ceia ..... 3,30 €.

3 a 5- (*Mantém a redação em vigor.*)

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

1- Os trabalhadores de hotelaria de terra que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros nos contactos com os clientes, têm direito a um prémio no valor de 52,00 € mensais, por cada idioma utilizado, no máximo de três.

2- (*Mantém a redação em vigor.*)

## ANEXO II

### Carreiras profissionais

.....

#### Artigo 4.º

##### Promoções e progressões

1 a 5- (*Mantém a redação em vigor.*)

6- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

7- (*Mantém a redação em vigor.*)

## ANEXO III

**Tabelas de retribuições base mensais para 2020**

A - Área marítima e hotelaria de bordo

TABELA I

**Aplicável a embarcações de qualquer tipo, com lotação superior a 25 passageiros, quando em cruzeiros com duração igual ou superior a um dia e serviço de catering a bordo**

A vigorar de 1 de março de 2020 a 28 de fevereiro de 2021

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Diretor cruzeiro II	993,00	1 023,00	1 054,00	1 086,00	1 119,00	1 153,00	1 188,00
II	Chefe cozinha Diretor cruzeiro I Maquinista prático 1. <sup>a</sup>	951,00	980,00	1 010,00	1 041,00	1 073,00	1 106,00	1 140,00
III	Assistente bordo II Assistente diretor cruzeiro II Camaroteiro chefe Chefe sala Cozinheiro 1. <sup>a</sup> Maquinista prático 2. <sup>a</sup>	925,00	953,00	982,00	1 012,00	1 043,00	1 075,00	1 108,00
IV	Assistente bordo I Assistente diretor cruzeiro I Cozinheiro 2. <sup>a</sup> Empregado bar 1. <sup>a</sup> Empregado mesa 1. <sup>a</sup> Maquinista prático 3. <sup>a</sup> Rececionista	883,00	910,00	938,00	967,00	997,00	1 027,00	1 058,00
V	Ajudante maquinista Marinheiro TL	789,00	813,00	838,00	864,00	890,00	917,00	945,00
VI	Ajudante cozinha Camaroteiro Cozinheiro 3. <sup>a</sup> Empregado bar 2. <sup>a</sup> Empregado mesa 2. <sup>a</sup> Marinheiro 2. <sup>a</sup> TL	761,00	784,00	808,00	833,00	858,00	884,00	911,00
VII	Ajudante de bar Guia de bordo Vigia	720,00	742,00	765,00	788,00	812,00	837,00	863,00
VIII	Copeiro	653,00	673,00	694,00	715,00	737,00	760,00	783,00

TABELA II

**Aplicável a embarcações com qualquer tipo de lotação, em cruzeiros locais**

A vigorar de 1 de março de 2020 a 28 de fevereiro de 2021

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Skipper	861,00	887,00	914,00	942,00	971,00	1 001,00	1 032,00
II	Maquinista prático 1. <sup>a</sup>	826,00	851,00	877,00	904,00	932,00	960,00	989,00
III	Assistente bordo II Cozinheiro 1. <sup>a</sup> Maquinista prático 2. <sup>a</sup>	807,00	832,00	857,00	883,00	910,00	938,00	967,00
IV	Assistente bordo I Cozinheiro 2. <sup>a</sup> Empregado bar 1. <sup>a</sup> Empregado mesa 2. <sup>a</sup> Maquinista prático 3. <sup>a</sup>	796,00	820,00	845,00	871,00	898,00	925,00	953,00
V	Ajudante maquinista Marinheiro TL	728,00	750,00	773,00	797,00	821,00	846,00	872,00
VI	Ajudante cozinha Cozinheiro 3. <sup>a</sup> Empregado bar 2. <sup>a</sup> Empregado mesa 2. <sup>a</sup> Marinheiro 2. <sup>a</sup> TL	663,00	683,00	704,00	726,00	748,00	771,00	795,00
VII	Ajudante de bar Guia de bordo Vigia	635,00	655,00	675,00	696,00	717,00	739,00	762,00

Nota - Os trabalhadores inseridos na tabela II que prestem ocasionalmente serviço nas embarcações a quem se aplica a tabela I, têm direito, nesses dias, ao acréscimo salarial correspondente.

## B - Área de gestão, administrativa e comercial

A vigorar de 1 de março de 2020 a 28 de fevereiro de 2021

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 681,00	1 732,00	1 784,00	1 838,00	1 894,00	1 951,00	2 010,00
II	Chefe de serviços II Diretor I Técnico oficial de contas	1 089,00	1 122,00	1 156,00	1 191,00	1 227,00	1 264,00	1 302,00
III	Assessor direção II Chefe de serviços I Promotor comercial II Técnico administrativo III Técnico informática III Técnico operacional III	959,00	988,00	1 018,00	1 049,00	1 081,00	1 114,00	1 148,00

IV	Assessor direção I Promotor comercial I Secretário II Técnico administrativo II Técnico informática II Técnico operacional II	893,00	920,00	948,00	977,00	1 007,00	1 038,00	1 070,00
V	Secretário I Técnico administrativo I Técnico informática I Técnico operacional I	826,00	851,00	877,00	904,00	932,00	960,00	989,00
VI	Assistente administrativo II Assistente operacional II Motorista II Telefonista/rececionista II	764,00	787,00	811,00	836,00	862,00	888,00	915,00
VII	Assistente administrativo I Assistente operacional I Auxiliar administrativo II Empregado limpeza II Motorista I Telefonista/rececionista I	663,00	683,00	704,00	726,00	748,00	771,00	795,00
VIII	Auxiliar administrativo I Empregado limpeza Trabalhador agrícola/pequário	645,00	665,00	685,00	706,00	728,00	750,00	773,00
IX	Vendedor de cruzeiros*	635,00	655,00	675,00	696,00	717,00	739,00	762,00

\* À retribuição base mensal acresce comissões de vendas.

### C - Área de hotelaria de terra

A vigorar de 1 de março de 2020 a 28 de fevereiro de 2021

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Chefe de receção Chefe de cozinha	925,00	953,00	982,00	1 012,00	1 043,00	1 075,00	1 108,00
II	Cozinheiro 1. <sup>a</sup>	813,00	838,00	864,00	890,00	917,00	945,00	974,00
III	Empregado de mesa principal Rececionista principal	730,00	752,00	775,00	799,00	823,00	848,00	874,00
IV	Empregado de mesa 1. <sup>a</sup> Rececionista 1. <sup>a</sup> Cozinheiro 2. <sup>a</sup>	710,00	732,00	754,00	777,00	801,00	826,00	851,00
V	Ajudante de cozinha Camareira/empregada de quartos Empregado de mesa 2. <sup>a</sup> Porteiro/trintanário Rececionista 2. <sup>a</sup>	654,00	674,00	695,00	716,00	738,00	761,00	784,00
VI	Bagageiro	635,00	655,00	675,00	696,00	717,00	739,00	762,00

### 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 uma empresa e 80 trabalhadores.

Porto, 27 de janeiro de 2020.

Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>:

Licinia Maria Correia Leite, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de março de 2020, a fl. 119 do livro n.º 12, com o n.º 39/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre a Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros**

O conselho de administração da Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA, requereu em 3 de fevereiro de 2014 a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre a Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e a FESTRU - Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 1983, e subsequentes alterações, publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 1985, n.º 12, de 29 de março de 1986, n.º 29, de 8 de agosto de 1992, e n.º 29, de 8 de agosto de 1993, (doravante designado por AE) nos termos conjugados do artigo 10.º, números 1, 2, alíneas a) a d), e 5, alínea b), da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 501.º do Código do Trabalho (CT).

O pedido faz-se acompanhar de denúncia válida, com proposta negocial de revisão global da convenção, remetidas em 3 de agosto de 2005 às associações sindicais seguintes:

- FESTRU - Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos; [A federação sindical subscreveu a convenção e todas as alterações subsequentes. Extinguiu-se em 2007 por fusão com outra federação sindical da qual re-

sultou a constituição da Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, que lhe sucedeu];

- SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas; [O sindicato obrigou-se ao AE publicado em 1983 e à sua alteração publicada em 1986, por força do acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 1987];

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal; [O Sindicato dos Escritórios e Serviços do Porto outorgou o acordo de adesão ao AE inicial, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 1984. Posteriormente o sindicato passou a denominar-se por SESN - Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte, sendo então representado pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços na outorga de todas as alterações subsequentes ao AE. O SESN foi extinto em 1996 por integração no CESNORTE - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte, o qual foi extinto em 2004 por integração no CESP];

- FSTIEP - Federação dos Sindicatos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal; [Inicialmente denominava-se por Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas e outorgou a convenção e todas as suas alterações, extinguindo-se em 2007 por fusão com a outra federação sindical dando origem à atual FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel Gráfica, Imprensa,

Energia e Minas];

- FEQUIMETAL - Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás; [A federação sindical sucedeu a então Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal - FSMMP, que outorgou a convenção e todas alterações subsequentes, extinguindo-se em 1998 por fusão na FEQUIMETAL, que por sua vez se extinguiu em 2007 por fusão com a FSTIEP, dando origem à FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energias e Minas, atualmente denominada por FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel Gráfica, Imprensa, Energia e Minas];

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa; [O sindicato resultou da extinção por fusão, em 1996, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação de Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas (e outros sindicatos), o qual outorgou a convenção e as alterações publicadas em 1985 e 1986. Entretanto o sindicato destinatário da denúncia foi extinto em 2011, por integração nos seguintes sindicatos: *i)* Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE; *ii)* Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN; *iii)* Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA; e *iv)* Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE SUL];

- SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses; [O sindicato outorgou a convenção e todas as alterações subsequentes e à data da convenção inicial e das suas alterações publicadas em 1985 e 1986 denominava-se por Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul];

- FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal [A federação sindical sucedeu a FESOHT - Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal, que outorgou a convenção e todas alterações subsequentes (denominando-se então por Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal) e foi extinta em 1999 por fusão com outra federação sindical da qual resultou a constituição da FESAHT];

- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiça do Sul [Inicialmente o sindicato denominava-se por Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras Distrito de Lisboa e foi representado na outorga da convenção e em todas as alterações subsequentes pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore, a qual se extinguiu por fusão, em 2004, dando origem à FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro].

Em matéria de âmbito temporal, o regime legal aplicável à data da denúncia era o previsto nos artigos 556.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003,

de 27/08 (doravante CT2003). E, de acordo com o então número 2 do artigo 557.º do CT2003, o regime de sobrevivência e caducidade nele previsto apenas era aplicável no caso da convenção não regular a sua renovação.

No caso em apreço, a convenção regula esta matéria de forma distinta. Por um lado, os signatários e aderentes da convenção e subsequentes alterações publicadas até 1986 continuavam obrigados pelo disposto no número 3 da cláusula 2.º (Vigência) do AE, prevista no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 1983, que refere «O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho». Por outro lado, a convenção em vigor entre as partes signatárias do texto inicial e alterações subsequentes publicadas até 1993 não regula a sua renovação. Isto porque com alteração ao AE publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 1992, foi eliminada a referida redação da anterior cláusula 2.ª, deixando assim o AE de prever a sua renovação. Neste sentido, os efeitos decorrentes das referidas denúncias serão necessariamente diferentes, em virtude da imperatividade do regime de sobrevivência e caducidade introduzido pelas subsequentes alterações legislativas.

Assim,

No âmbito das denúncias remetidas ao SNM e ao Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa é aplicável o disposto no artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, porquanto instituiu um regime transitório específico de caducidade para as convenções coletivas das quais conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

De acordo com as alíneas *a)* a *d)* do número 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a convenção que contenha a cláusula anteriormente referida caduca na data da entrada em vigor da referida lei, i.e. a 17 de fevereiro de 2009, verificados os factos seguintes:

*a)* A última publicação integral da convenção que contenha a cláusula referida no número 1 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009 tenha entrado em vigor há, pelo menos, seis anos e meio;

*b)* A convenção tenha sido denunciada validamente;

*c)* Tenham decorrido pelo menos 18 meses a contar da denúncia;

*d)* Não tenha havido revisão da convenção após a denúncia.

Neste contexto, considerando que:

O facto previsto na alínea *a)* do número 2 do artigo 10.º verifica-se, porquanto, a última publicação integral da convenção em vigor entre as partes que contém a referida cláusula foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 1983, ou seja, há mais de seis anos e meio;

Foi observado o disposto na alínea *b)* do número 2 do artigo 10.º, porquanto as denúncias remetidas às associações sindicais foram assinadas por quem tinha poderes para o ato e acompanhadas de proposta negocial;

Ocorreu o facto previsto na alínea *c*) do número 2 do artigo 10.º, uma vez que entre a data da denúncia e a entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, decorreram mais de 18 meses; e

Foi, igualmente, preenchido o facto previsto na alínea *d*) do número 2 do artigo 10.º, porquanto não houve revisão do AE após a denúncia;

Conclui-se que o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 1983, e alterações subsequentes publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 1985, e n.º 12, de 29 de março de 1986, cessou a sua vigência no dia 17 de fevereiro de 2009, nos termos do número 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no âmbito da Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e das seguintes associações sindicais:

- SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE SUL.

No que concerne à FESTRU (ora FECTRANS), CESP, FSTIEP e FEQUIMETAL (ora FIEQUIMETAL), SEP, FESAHT e ao Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiça do Sul, o AE em vigor entre estas associações sindicais e a Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 1983, e subsequentes alterações, publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 1985, n.º 12, de 29 de março de 1986, n.º 29, de 8 de agosto de 1992, e n.º 29, de 8 de agosto de 1993, é omissivo quanto à sua renovação, pelo que seria aplicável à data das respetivas denúncias o regime previsto no número 2 do artigo 557.º do CT2003.

Neste sentido, considerando que:

Existindo denúncia válida, a convenção renovou-se por um período de um ano, até 3 de agosto de 2006; [alínea *b*) do número 2 do artigo 557.º do CT2003];

No decurso do período referido anteriormente, o regime de sobrevivência e caducidade foi alterado pela Lei n.º 9/2006, de 20 de março, passando então a determinar na alínea *c*) do número 2 do artigo 557.º do CT2003 que decorrido o prazo de renovação «a convenção colectiva mantém-se em vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação e, ou, a mediação e a arbitragem voluntária, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo este prazo prolongar-se por mais de seis meses»;

Durante o período de renovação as partes estiveram em processos de conciliação e mediação, respetivamente, encerradas em 2 de março de 2006 e 22 de junho de 2006;

Na sequência da referida alteração legislativa, o número 3 do artigo 557.º veio também a determinar que decorrido aquele prazo «a convenção coletiva mantém-se em vigor até 60 dias após a comunicação ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte, por qualquer das partes, sobre a verificação cumulativa...» dos requisitos previsto nas suas alíneas *a*), *b*) e *c*);

As referidas comunicações não foram efetuadas após a verificação dos requisitos então aplicáveis;

Entretanto, o regime de sobrevivência e caducidade foi alterado pela revisão do Código do Trabalho (doravante CT2009) aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, regulando os seus trâmites no artigo 501.º e seguintes;

O número 3 do artigo 501.º do CT2009 dispõe que existindo denúncia a convenção (que não contenha cláusula que faça depender a cessação da vigência da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva) «... mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses»;

O número 4 do artigo 501.º do CT2009 impõe que «Decorrido o período referido no número anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca»;

A requerente efetuou as referidas comunicações, recebidas em 2 de fevereiro de 2016 pela FECTRANS, FIEQUIMETAL, FESAHT, CESP, Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeira e Mármore e Cortiça do Sul [entretanto extinto em 8 de junho de 2016 por incorporação no STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas] e pelo então Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social;

O termo do prazo dos 60 dias após as referidas comunicações ocorreu em 3 de abril de 2016;

De acordo com o número 5 do artigo 501.º do CT2009, o Secretário de Estado do Emprego notificou as referidas partes para, querendo, acordarem os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade;

As partes não acordaram os referidos efeitos;

Conclui-se que o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 1983, e subsequentes alterações, publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 1985, n.º 12, de 29 de março de 1986, n.º 29, de 8 de agosto de 1992, e n.º 29, de 8 de agosto de 1993, cessou a sua vigência no dia 3 de abril de 2016, nos termos do número 4 do artigo 501.º do CT2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no âmbito da Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA, e das seguintes associações sindicais:

- Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS;
- FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel Gráfica, Imprensa, Energia e Minas;
- FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura,

Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal; e
- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas.

Em sede de audiência dos interessados a FECTRANS e o CESP pronunciaram-se, respetivamente, em 18 e 20 de setembro de 2019.

Em síntese, a FECTRANS alega que o acordo de empresa não caducou em 3 de abril de 2016, por aplicação do número 4 do artigo 501.º do CT, porquanto o aviso não constitui uma mera formalidade, sendo uma condição de eficácia da cessação dos efeitos da convenção coletiva. Para tanto, invoca o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 30 de novembro de 2016, peticionando que o pedido de publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência do AE seja indeferido. Por sua vez, o CESP alega que não outorga o acordo de empresa em causa;

O alegado pela FECTRANS não merece acolhimento. Se por um lado resulta do artigo 501.º do CT que a caducidade da convenção coletiva opera por força da verificação dos factos nele previstos, *ope legis*, por outro lado, o legislador não impõe a publicação do aviso previsto no número 4 do artigo 502.º do CT como condição de eficácia da caducidade. Neste sentido, quer a doutrina quer a jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça têm defendido que o aviso tem natureza meramente declarativa, não estando a eficácia da caducidade dependente da publicação do aviso.

Quanto ao alegado pelo CESP, os factos acima enunciados indicam que sucedeu ao sindicato inicialmente outorgante da convenção em apreço.

Assim, no uso das competências fixadas pela alínea d) do número 3 do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril, determino a publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa, no âmbito da Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e das seguintes associações sindicais:

A)

- SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transforma-

doras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE;

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

Porquanto o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 1983, e alterações subsequentes publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 1985, e n.º 12, de 29 de março de 1986, cessou a sua vigência no dia 17 de fevereiro de 2009, nos termos do número 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

B)

- Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS;
- FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel Gráfica, Imprensa, Energia e Minas;
- FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;
- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal; e
- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas.

Porquanto o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 1983, e subsequentes alterações, publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 1985, n.º 12, de 29 de março de 1986, n.º 29, de 8 de agosto de 1992, e n.º 29, de 8 de agosto de 1993, cessou a sua vigência no dia 3 de abril de 2016, nos termos do número 4 do artigo 501.º do CT2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Em 3 de março de 2020 - A Diretora-Geral, *Sandra Ribeiro*.

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato Independente dos Agentes de Polícia - SIAP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de novembro de 2019 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Carlos Manuel dos Santos Torres, bilhete de identidade n.º 151726.

Vice-presidente - Jorge Borges Prata, bilhete de identidade n.º 144611.

Vice-presidente - Rui Paulo Domingues Neves, bilhete de identidade n.º 151510.

Vice-presidente - Rubina Micaela Ferreira de Freitas Azevedo, bilhete de identidade n.º 148623.

Vice-presidente - Fabíola Fagundes Sousa, bilhete de identidade n.º 152874.

Secretário-geral - Marcelo Morais Pinto, bilhete de identidade n.º 144073.

Secretário - Miguel Oliveira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 151376.

Tesoureiro - José Pedro Ferreira Moreira, bilhete de identidade n.º 155104.

Secretário - Miguel de Andrade Vieira, bilhete de identidade n.º 141640.

Secretário - José Brisa das Neves, bilhete de identidade n.º 148713.

Secretário - Joaquim André Silva Teixeira, bilhete de identidade n.º 152596.

Secretaria - Maria da Conceição da Silveira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 139166.

Secretário - José Pedro Maia Pereira, bilhete de identidade n.º 149722.

Secretário - Marco António da Silva Guerra, bilhete de identidade n.º 148845.

Secretário - Carlos Miguel Rolo Azeredo, bilhete de identidade n.º 142674.

Secretário - Bruno Almeida Cabral, bilhete de identidade n.º 153480.

Secretário - José Alberto da Costa Santos bilhete de identidade n.º 133679.

Secretário - Rui Domingues Ferreira Reis, bilhete de identidade n.º 146042.

Secretário - Victor Eugénio da Cruz Ramos, bilhete de identidade n.º 138727.

Secretário - Filipe Artur Pereira Carvalho, bilhete de identidade n.º 155002

Secretário - José Carlos Reis Ferreira, bilhete de identidade n.º 151690.

Secretário - Ricardo Daniel Sá Pinto, bilhete de identidade n.º 152324.

Secretário - Marco António da Luz Colaço, bilhete de identidade n.º 146702.

Secretário - Florival Manuel Sanina Graça, bilhete de identidade n.º 145000.

Secretário - Ana Cristina Carvalho Ponte, bilhete de identidade n.º 147922.

Secretário - Sérgio Carlos Ferreira Cardoso, bilhete de identidade n.º 148787.

Secretário - Olivier Valente Martins, bilhete de identidade n.º 147115.

Secretário - Hélder José Geraldes Tomeno, bilhete de identidade n.º 150445

Secretário - Ricardo Miguel Gonçalves Amaro, bilhete de identidade n.º 151483.

Secretário - Ana Margarida de Sousa, bilhete de identidade n.º 151974.

Secretário - Adriana Laura Viais Santos, bilhete de identidade n.º 155318.

Secretário - Nuno Serafim Rodrigues, bilhete de identidade n.º 151323.

Secretário - Filipa de Matos Castelo, bilhete de identidade n.º 154705.

Secretário - António Pereira Fernandes, bilhete de identidade n.º 140345.

Secretário - Pedro Miguel Santos dos Reis, bilhete de identidade n.º 145577.

Secretário - Luís Miguel Bior Aires, bilhete de identidade n.º 151473.

Secretário - José Adolfo Pinto Rentes, bilhete de identidade n.º 149279.

Secretário - Joaquim Jorge Alves Rola, bilhete de identidade n.º 145032.

Secretário - Luís Miguel dos Santos Henriques, bilhete de identidade n.º 146824.

Secretário - Flávio José Caçador Ramos, bilhete de identidade n.º 154164.

Secretário - Carlos Alberto Soares Gradíssimo, bilhete de identidade n.º 140489.

Secretário - Marlene do Carmo de Sousa Monteiro, bilhete de identidade n.º 152733.

Secretário - Mário Jorge Moreira Pinto, bilhete de identidade n.º 155383.

Secretário - Miguel José Barroqueiro Bruno, bilhete de identidade n.º 144534.

Secretário - Victor Mateus Gonçalves de Abreu, bilhete de identidade n.º 144852.

Secretário - Marco Nuno Ferreira Batista, bilhete de identidade n.º 146110.

Secretário - Marco Fernandes Xavier, bilhete de identidade n.º 146570.

Secretário - José Gerando Freitas Oliveira, bilhete de identidade n.º 138992.

Secretário - Ricardo Jorge Pereira Sebastião, bilhete de identidade n.º 149267.

Secretário - Delta Maria Fernandes Silva Batista, bilhete de identidade n.º 136609.

Secretário - Marco Nuno Pinto Jardim, bilhete de identidade n.º 148961.

Secretário - Orlando Sotero da Silva Cabral, bilhete de identidade n.º 138125.

Secretário - Marco Bruno de Jesus Figueira, bilhete de identidade n.º 148647.

Secretário - Orlando Osório Pinto, bilhete de identidade n.º 139802.

Secretário - Paulo Jorge Gouveia Rodrigues, bilhete de identidade n.º 145093.

Secretário - Ricardo Jorge Gonçalves Amaro, bilhete de identidade n.º 149926.

Secretário - Marco Nunes Enes, bilhete de identidade n.º 150950.

Secretário - Miguel Pinheiro Rodrigues, bilhete de identidade n.º 144070.

Secretário - Paulo José Assunção Custódio, bilhete de identidade n.º 144692.

Secretário - Pedro José de Carvalho Cruz, bilhete de identidade n.º 144313.

Secretário - Deolinda Margarida Pinto, bilhete de identidade n.º 147070.

Secretário - Paulo Silva Pires, bilhete de identidade n.º 147721.

Secretário - António José Amoroso, bilhete de identidade n.º 149343.

Secretário - Hermínio Guilherme Barbosa Fernandes Silva, bilhete de identidade n.º 153462.

Secretário - Bruno Miguel Antunes Branco, bilhete de identidade n.º 151696.

Secretário - João Pedro Coito Maio, bilhete de identidade n.º 146897.

Secretário - Sofia Maria Rodrigues, bilhete de identidade n.º 151044.

Secretário - Bernardo José Gonçalves Marques, bilhete de identidade n.º 152627.

Secretário - Nuno Alexandre Marques Coelho, bilhete de identidade n.º 150914.

Secretário - Carlos Alberto da Silva Batista Domingos, bilhete de identidade n.º 137123.

Secretário - Helena Isabel de Almeida Pinto, bilhete de identidade n.º 151989.

Secretário - Altair da Silva Veiga, bilhete de identidade n.º 146081.

Secretário - José Fernando Alves da Silva, bilhete de identidade n.º 139881.

Secretário - Carlos Manuel Seixas Santos, bilhete de identidade n.º 152331.

Secretário - Raquel Susana Mesquita Ribeiro Guedes, bilhete de identidade n.º 150566.

Secretário - Armando do Nascimento Casimiro Borges, bilhete de identidade n.º 144947.

Vogal - Fernando dos Santos Magalhães Basto, bilhete de identidade n.º 141501.

Vogal - Jorge André Costa Henriques, bilhete de identidade n.º 153854.

Vogal - Manuel José Guimarães Horta, bilhete de identidade n.º 150457.

Vogal - João Eduardo Matos Mimoso, bilhete de identidade n.º 139967.

Vogal - António Manuel Poussinho Fraqueiro, bilhete de identidade n.º 140287.

Vogal - Bruno José Fernandes Lontro, bilhete de identidade n.º 151482.

Vogal - Pedro Miguel Severino Demétrio, bilhete de identidade n.º 149979.

Vogal - João Manuel de Melo Pereira, bilhete de identidade n.º 138623.

Vogal - Elisabete Fátima da Silva, bilhete de identidade n.º 151957.

Vogal - Hugo Alexandre Rodrigues Vinagre, bilhete de identidade n.º 151967.

Vogal - Jorge Daniel Belém Correia Pinto, bilhete de identidade n.º 142833.

Vogal - Pedro Miguel Diniz P.de Sousa Cardoso, bilhete de identidade n.º 143155.

Vogal - Ricardo Jorge da Mata Figueiredo, bilhete de identidade n.º 146810.

Vogal - Francisco Fernandes Dias, bilhete de identidade n.º 143730.

Vogal - António Mário Alves, bilhete de identidade n.º 150487.

Vogal - José Manuel Arteiro Pontes, bilhete de identidade n.º 134820.

Vogal - Nelson Emanuel Lourenço dos Santos, bilhete de identidade n.º 148145.

Vogal - José António Rodrigues, bilhete de identidade n.º 137493.

Vogal - Manuel Carlos Guerreiro, bilhete de identidade n.º 141498.

Vogal - Fernando Manuel Oliveira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 141189.

Vogal - Sidónio Esteves Lima, bilhete de identidade n.º 148185.

Vogal - Pedro Miguel Lopes Vieira, bilhete de identidade n.º 151814.

Vogal - António Jorge Pereira Gonçalves, bilhete de identidade n.º 147792.

Vogal - Teresa Clara Abreu Passos, bilhete de identidade n.º 147968.

Vogal - Nélio Moniz Gonçalves, bilhete de identidade n.º 148611.

Vogal - Lúcio Gomes Perestrelo, bilhete de identidade n.º 147376.

Vogal - João Paulo Barcelos Henriques, bilhete de identidade n.º 143515.

Vogal - José Anselmo Vasconcelos Figueira, bilhete de identidade n.º 148621.

Vogal - Rafael da Costa Viegas, bilhete de identidade n.º 153075.

Vogal - Guilherme Vieira Ormonde, bilhete de identidade n.º 139649.

Vogal - Paulo André Teixeira da Cruz, bilhete de identidade n.º 148203.

Vogal - João Manuel da Costa Gomes, bilhete de identidade n.º 151597.

Vogal - Tiago Miguel Ponte Ginja, bilhete de identidade n.º 156082.

Vogal - Milton Cristiano Martins da Cunha, bilhete de identidade n.º 151055.

Vogal - Paulo Manuel Horta Hermenegildo, bilhete de identidade n.º 145178.

Vogal - Leonel Filipe Marques Patrício, bilhete de identidade n.º 153830.

Vogal - Carla Cristina Rodrigues Fosquinha, bilhete de identidade n.º 146127.

Vogal - Luís Miguel de Sousa Martins, bilhete de identidade n.º 150956.

Vogal - Filipe Manuel Almeida da Costa, bilhete de identidade n.º 151302.

Vogal - Mário Alberto Cardoso Serzedelo, bilhete de identidade n.º 147351.

Vogal - Carlos Manuel Coelho Pereira, bilhete de identidade n.º 151906.

Vogal - Sérgio Carlos Lopes Marques, bilhete de identidade n.º 153613.

Vogal - Pedro Miguel Azenha da Silva, bilhete de identidade n.º 149715.

Vogal - Leonardo Manuel Cardoso da Silva, bilhete de identidade n.º 151769.

Vogal - Márcio Jorge Oliveira Marques, bilhete de identidade n.º 147561.

Vogal - Luís Miguel Nascimento Nunes Neves, bilhete de identidade n.º 151515.

Vogal - Manuel Fernando Martins, bilhete de identidade n.º 142954.

Vogal - José Romeu Carvalho, bilhete de identidade n.º 150565.

Vogal - Paulo Jorge Pestana Jardim, bilhete de identidade n.º 148035.

Vogal - António Isidro Vasconcelos, bilhete de identidade n.º 135082.

Vogal - Paulo Sérgio Jesus, bilhete de identidade n.º 146481.

Vogal - José Alberto Abreu, bilhete de identidade n.º 149891.

Vogal - Nelson Figueira Caires, bilhete de identidade n.º 152982.

Vogal - Avelino Duarte Castro, bilhete de identidade n.º 145296.

Vogal - Bruno Miguel de Oliveira Borrego, bilhete de identidade n.º 152474.

#### Suplentes:

Hélder Fernando Teixeira Sousa, bilhete de identidade n.º 142655.

Manuel Francisco Veríssimo Vieira, bilhete de identidade n.º 144862.

Alexandre Rafael Figueiredo Cardoso, bilhete de identidade n.º 154932.

Marco Sérgio Raimundo, bilhete de identidade n.º 151068.

Hugo Gonçalo Faria Carvalho, bilhete de identidade n.º 154535.

### **Sindicato da Carreira de Investigação e Fiscalização do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras - SCIF - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de outubro de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente - Acácio Patrício Pereira, cartão de cidadão n.º 7448821.

Secretário nacional - Pedro Ricardo Bernardo Pires Manso, cartão de cidadão n.º 11261430.

Secretário nacional-adjunto - Alberto Manuel Ferreira Cachola, cartão de cidadão n.º 10523235.

Tesoureiro - Humberto Gomes Paulo, cartão de cidadão n.º 08611192.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de fevereiro de 2020 para o mandato de dois anos.

Direção:

Presidente - Dr. Simão Lourenço Fernandes.

Secretário - Orient Cineplace, L.<sup>da</sup>, representada por Dr.<sup>a</sup> Lidia Coelho Tomás Eusébio.

Tesoureiro - NOS Lusomundo Cinemas, SA, representada por Dr. João Pitrez Ferreira.

Vogais - Cinema International Corporation & Cia, representada por Paulo Domingos Filipe Aguiar.

New Líneo Cinemas de Portugal, L.<sup>da</sup>, representada por Dr.<sup>a</sup> Tânia Filipa Lourenço Fragoso.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### **Associação Norte Cultural - Constituição**

Estatutos aprovados em 28 de janeiro de 2020.

#### **Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respetivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português (...) de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista (...) tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da Associação Norte Cultural

(ANC), no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente através da sua intervenção democrática na vida da ANC, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Objeto de âmbito**

#### **Artigo 1.º**

#### **Definição e âmbito**

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a consti-

tuição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da Associação Norte Cultural, associação que gere a Orquestra do Norte (ON).

2- O coletivo dos trabalhadores da Associação Norte Cultural (ANC) é constituído por todos os seus trabalhadores com contrato de trabalho e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos seus trabalhadores, a todos os níveis.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, não são considerados trabalhadores os colaboradores eventuais e contratados em regime de prestação de serviços, ainda que no exercício de funções nas instalações por incumbência dos órgãos da direção da ANC.

#### Artigo 2.º

##### Direitos dos trabalhadores da ANC

1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa (Constituição), na lei, em outras normas aplicáveis e nos presentes estatutos.

2- Constituem direitos dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos;
- b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos;
- c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;
- d) Subscrever a convocatória do ato eleitoral;
- e) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas às eleições;
- f) Eleger e ser eleito membro da comissão de trabalhadores;
- g) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- h) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;
- i) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- j) Subscrever o requerimento para convocação da assembleia geral;
- k) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na assembleia geral;
- l) Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações da comissão de trabalhadores;
- m) Impugnar os processos eleitorais, com fundamento da violação da lei ou dos estatutos.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

#### Artigo 3.º

##### Órgãos do coletivo de trabalhadores

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) Assembleia geral;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

#### SECÇÃO I

##### Assembleia geral

#### Artigo 4.º

##### Composição

A assembleia geral, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituída pelo coletivo dos trabalhadores da ANC, conforme definição no artigo 1.º

#### Artigo 5.º

##### Competências

São competências da assembleia geral:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e, em qualquer altura, destituí-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Reuniões

- 1- A assembleia geral reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.
- 2- A assembleia geral reúne extraordinariamente, sempre que para tal seja convocada nos termos e com os requisitos previstos nestes estatutos.
- 3- A assembleia geral reúne, ainda, de emergência, convocada pela CT, sempre que esta entenda ser necessária uma tomada de posição urgente.

4- As convocatórias para as reuniões de emergência são feitas com a antecedência possível, face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

5- A definição da natureza urgente da bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 7.º

##### Convocação

1- A assembleia geral pode ser convocada:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 100 ou de 20 % dos trabalhadores, em requerimento apresentado à CT.

2- O requerimento previsto na alínea b), do número anterior deve conter a indicação expressa da ordem de trabalhos e ser subscrito por todos os proponentes.

3- A assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de informação para os trabalhadores, existentes no interior das instalações da ANC e por correio eletrónico.

#### Artigo 8.º

##### Funcionamento

1- A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos membros com direito a voto.

2- Não se verificando o quórum referido no número anterior, a assembleia geral funcionará em segunda convocatória, meia hora depois, com qualquer número de trabalhadores presentes.

#### Artigo 9.º

##### Sistema de votação e maiorias

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se sempre por braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas ações referentes a eleição e destituição da CT e aprovação e alteração de estatutos, decorrendo dessas votações nos termos da lei e pela forma indicada nos presentes estatutos.

4- As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos dos trabalhadores presentes ou representados.

5- A alteração dos estatutos e a destituição da CT exigem, contudo, o voto favorável de três quartos do número de trabalhadores presentes.

6- A deliberação de dissolução da CT exige uma maioria qualificada de três quartos da totalidade dos seus trabalhadores.

7- A cada trabalhador presente corresponde um voto.

#### Artigo 10.º

##### Discussão em assembleia geral

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia geral as deliberações sobre as seguintes matérias:

b) Destituição da CT ou dos seus membros;

c) Aprovação e alteração dos estatutos;

d) Resoluções de interesse coletivo.

2- A CT ou a assembleia geral podem submeter a discussão qualquer projeto de deliberação, desde que mencionado na Convocatória.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### Artigo 11.º

##### Natureza

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 12.º

##### Autonomia e independência

1- A CT é independente da ANC, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

#### Artigo 13.º

##### Competência

Compete à CT, designadamente:

a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

c) Exercer o controlo de gestão da ANC;

d) Participar nos processos de reestruturação da ANC, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional, e em processos relativos à alteração das condições de trabalho;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da ANC;

f) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

g) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

#### Artigo 14.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da ANC.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e

segundo as formas previstas na Constituição, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da ANC e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da ANC, designadamente nos domínios dos equipamentos, artísticos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da ANC sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da ANC e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de mobilização dos trabalhadores e reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos;

c) Promover o esclarecimento e a formação técnica, profissional e social dos trabalhadores;

d) Exigir da ANC, respetivos órgãos e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras entidades.

### SECÇÃO III

#### Direitos instrumentais

#### Artigo 16.º

##### Reuniões com a direção da ANC

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com a direção da ANC, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, e de obter as informações necessárias à realização desses direitos.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas devem ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

#### Artigo 17.º

##### Informação

1- Nos termos da Constituição e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só a direção da ANC, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões, relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre a direção da ANC abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos e relatórios de atividades;

b) Orçamento;

c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

d) Situação de aprovisionamento;

e) Previsão, volume e administração de vendas/prestações de serviços, decorrentes da participação em projetos ou outros;

f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

g) Riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam, relativos, quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, ao órgão ou serviço;

h) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave ou eminente;

i) Medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como dos trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

j) Situação contabilística da ANC, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

k) Modalidades de financiamento;

l) Encargos fiscais e parafiscais;

m) Projetos de alteração do objeto e/ou de reconversão da atividade da ANC.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT, à direção da ANC.

5- Nos termos da lei, a direção da ANC deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias úteis, que pode ser alargado até ao máximo de 15 dias úteis, se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 18.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão da direção da ANC:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração e alteração de regulamentos internos da ANC;

d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

e) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da ANC;

f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da ANC, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

g) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da ANC;

h) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

i) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

j) Mudança de local de atividade da ON;

k) Despedimento individual de trabalhadores;

l) Despedimento coletivo;

m) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

n) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela direção da ANC e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de cinco dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 17.º destes estatutos, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

## SECÇÃO IV

### Garantias e condições para o exercício da atividade da CT

#### Artigo 19.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo des-

pendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 20.º

##### Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar reuniões gerais e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais e outras reuniões no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite máximo de 15 horas por ano, desde que se assegure o bom funcionamento da ON;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de tabelas ou de trabalho suplementar.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeito do número anterior, a CT é obrigada a comunicar a realização das reuniões à direção da ANC e outros órgãos de gestão administrativa, como a direção de produção, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

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

#### Artigo 21.º

##### Ação da CT no local de trabalho

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pelos órgãos da ANC.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário laboral, sem prejudicar o normal funcionamento do serviço.

#### Artigo 23.º

##### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da ANC, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 24.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter da ANC os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 25.º

##### **Crédito de horas**

1- Para o exercício da sua atividade, os membros da CT, beneficiam de crédito de 15 horas mensais, nos termos previstos pelo Código do Trabalho.

2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho, faz parte integrante do horário do trabalhador e conta como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 26.º

##### **Faltas**

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros da CT, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

#### Artigo 27.º

##### **Proteção legal**

Os membros das CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

#### Artigo 28.º

##### **Personalidade jurídica e capacidade judiciária**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

### CAPÍTULO III

#### **Composição, organização e funcionamento da CT**

#### Artigo 29.º

##### **Sede**

A sede da CT localiza-se nas instalações da ANC, em Amarante.

#### Artigo 30.º

##### **Composição**

1- Nos termos da alínea *a)*, do número 1, do artigo 417.º do Código do Trabalho, a CT é composta por dois elementos trabalhadores e dois elementos trabalhadores suplentes, sob contrato na ANC.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista.

3- Se a substituição for global, a assembleia geral elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 90 dias.

#### Artigo 31.º

##### **Duração do mandato**

O mandato da CT é de 2 anos, contados a partir da data da posse, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

#### Artigo 32.º

##### **Perda do mandato**

Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

#### Artigo 33.º

##### **Vinculação**

A CT vincula-se com a assinatura dos seus dois membros.

#### Artigo 34.º

##### **Deliberações da CT**

As deliberações são tomadas por unanimidade.

#### Artigo 35.º

##### **Reuniões da CT**

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias, sempre que:

*a)* Ocorram motivos justificados;

*b)* A requerimento de, pelo menos, um dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Pode haver reuniões de emergência, sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

#### Artigo 36.º

##### **Financiamento da CT**

1- Constituem receitas da CT:

*a)* A contribuição mensal dos trabalhadores no valor de 1 euro, a ser paga até ao último dia de cada mês;

*b)* As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

*c)* As contribuições extraordinárias em casos de necessidade pontual;

*d)* O produto de iniciativas de recolha de fundos;

*e)* O produto de venda de documentos e outros materiais

editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação da assembleia geral as receitas e despesas da sua atividade.

## CAPÍTULO IV

### Processo eleitoral

#### Artigo 37.º

##### Capacidade eletiva

1- São eleitores todos os trabalhadores da ANC, conforme definição do artigo 1.º, destes estatutos.

2- São elegíveis os trabalhadores sob contrato da ANC, conforme definição do número 2, do artigo 30.º destes estatutos.

#### Artigo 38.º

##### Princípios gerais sobre o voto e sistema eleitoral

1- A CT é eleita por sufrágio universal, direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional com candidatura por lista fechada.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de acordo com o método da média mais alta de Hondt, preferencialmente por meio de simulador oficial ou outra aplicação informática adequada.

#### Artigo 39.º

##### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE), eleita em simultâneo com a votação para aprovação dos presentes estatutos, é constituída por três elementos, presidente e dois vogais, e tem como incumbência a condução de todo o processo eleitoral.

2- O mandato da CE é de 2 anos.

3- Compete à CE:

a) Convocar e publicar o ato eleitoral;

b) Solicitar o caderno eleitoral à direção da ANC, outros órgãos de gestão administrativa, como a direção de produção, com o envio uma cópia da respetiva convocatória;

c) Afixar os cadernos eleitorais nos locais próprios;

d) Promover a publicitação adequada do calendário e do ato eleitoral;

e) Receber as candidaturas à eleição, verificar a sua conformidade legal e regulamentar e decidir sobre a sua aceitação e exclusão no prazo máximo de três dias úteis;

f) Promover a elaboração dos boletins de voto e assegurar a sua distribuição pelas mesas de voto;

g) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente ata com os resultados finais obtidos;

h) Validar a utilização da aplicação informática prevista no artigo anterior;

i) Assegurar a regularidade do ato eleitoral e decidir, no

prazo máximo de três dias úteis, sobre os pedidos de esclarecimento, reclamações e protestos que forem suscitados no decurso do processo eleitoral;

j) Tornar públicos os resultados da eleição;

k) Providenciar o registo e publicação nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho.

4- A CE é presidida pelo trabalhador mais antigo, e exerce funções em permanência durante todo o processo eleitoral, nas instalações que lhe forem afetas para o efeito.

5- O quórum constitutivo e deliberativo da CE corresponde à maioria simples dos respetivos membros.

6- Os elementos da CE não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.

7- Cada lista de candidatos às eleições pode indicar um delegado para fazer parte da CE.

#### Artigo 40.º

##### Cadernos eleitorais

1- A direção da ANC deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da ANC, à data da convocação da votação.

#### Artigo 41.º

##### Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias, sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante à direção da ANC, na mesma data em que for tornada pública, preferencialmente por correio eletrónico, por meio de carta registada com aviso de receção ou entregue por protocolo.

#### Artigo 42.º

##### Legitimidade para convocar eleições

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos destes estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da ANC.

#### Artigo 43.º

##### Candidaturas

1- As listas de candidatura compreendem 4 trabalhadores da ANC, sendo dois elementos efetivos e dois suplentes, nos termos designados por estes estatutos, e são ordenadas em função do seu registo de entrega pela CE, sendo obrigatoriamente acompanhadas dos seguintes elementos:

- a) Termos de aceitação por candidato;
- b) Subscrição de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da ANC, inscritos nos cadernos eleitorais;
- c) Documento contendo um lema ou sigla que identifique a candidatura.

2- As listas de candidatura devem ser apresentadas à CE até 10 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- A lista deve ser entregue à CE, com declaração de aceitação assinada pelos candidatos e subscrita nos termos da alínea b), do número 1, do presente artigo.

5- A CE emite e entrega ao representante da candidatura recibo comprovativo da receção com expressa indicação da data e hora da entrega, procedendo ao registo dessa indicação no original rececionado.

#### Artigo 44.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 45.º

##### Aceitação de candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados de publicitação de documentos de interesse dos trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letras, que funcionam como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, respeitando a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 46.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de divulgação da aceitação de candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

#### Artigo 47.º

##### Votação

1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se e concluindo-se a horas que possibilitem a todos os trabalhadores o exercício do direito de voto.

2- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes da abertura e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da ANC.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 48.º

##### Mesa de voto

A mesa de voto, a qual não pode ter mais de 50 eleitores, é colocada no interior do local de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

#### Artigo 49.º

##### Composição da mesas de voto

1- A mesa de voto é composta por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros da mesa de voto são designados pela CE.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto da mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 50.º

##### Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, fechando-a em seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- Os elementos da mesa votam em último lugar, se o afluxo de votantes assim o exigir.

#### Artigo 51.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fecha, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que envia por correio registado.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 52.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento à mesa na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

#### Artigo 53.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 54.º

##### Contagem de votos e proclamação dos resultados

1- A CE procede à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata onde são registados os resultados finais e eventuais protestos apresentados por escrito.

2- A CE, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

3- Uma cópia de cada ata referida no número 1 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 3 dias úteis, a contar da data do apuramento respetivo.

#### Artigo 55.º

##### Impugnação das eleições

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos, tendo um prazo de 24 horas após a proclamação dos resultados para o fazer.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da ANC.

4- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

#### Artigo 56.º

##### Publicidade e registo dos resultados

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação do resultado, a CE comunica o resultado da votação à direção da ANC e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT eleita inicia as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- A posse dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores é dada pelo presidente da CE, no prazo de doze dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de o presidente da CE se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

#### Artigo 57.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da ANC.

2- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores da ANC.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos da lei, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias, a contar da data da receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em assembleia geral.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

## CAPÍTULO V

### Extinção

#### Artigo 58.º

##### Afetação de bens

Em caso de extinção, a totalidade do património da CT reverte a favor da ANC, sob condição de esse valor ser exclusivamente afeto a ações de formação profissional dos trabalhadores.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

#### Artigo 59.º

##### Revisão estatutária

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo, após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 100 ou 20 % dos trabalhadores da ANC.

#### Artigo 60.º

##### Legislação aplicável

Além dos presentes estatutos, a CT rege-se pelo disposto na Constituição e pela lei.

#### Artigo 61.º

##### Contagem de prazos

Os prazos previstos nestes estatutos são expressos em dias de calendário, sendo contínuos, correndo em sábados, domingos e dias feriados, exceto quando explicitamente é referido que o prazo é em dias úteis.

#### Artigo 62.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Amarante, 21 de janeiro de 2020.

Registado em 3 de março de 2020, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 41 do livro n.º 2.

## Bristol - Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, SA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 31 de outubro de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 22, de 30 de novembro de 1994.

## TÍTULO I

### Disposições gerais

#### Artigo 1.º

##### Denominação

1- Os presentes estatutos regulam a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da empresa.

2- Para efeitos dos presentes estatutos considera-se:

a) «Comissão de trabalhadores», a comissão de trabalhadores da Bristol - Myers Squibb, Farmacêutica Portuguesa, SA regularmente eleita e constituída nos termos da lei e dos presentes estatutos;

b) «Empresa», a Bristol - Myers Squibb, Farmacêutica Portuguesa, SA;

c) «Trabalhadores», todos os que mantenham com a empresa um contrato de trabalho.

#### Artigo 2.º

##### Natureza da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio as atribuições, competências e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 3.º

##### Relações com sindicatos

A competência da comissão de trabalhadores não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e/ou dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, devendo ser estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 4.º

**Relações com a empresa**

1- A empresa não pode, individualmente ou através das suas associações, intervir na organização e gestão da comissão de trabalhadores ou, por qualquer meio, impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos, estando ainda impedida de manter ou financiar o seu funcionamento, salvo nos termos legalmente previstos.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão de trabalhadores manterá um espírito de diálogo e negociação com a empresa, exercendo as suas atribuições, competências e direitos à luz dos princípios gerais de boa-fé e cooperação, de modo a não prejudicar o normal funcionamento da empresa.

TÍTULO II

**Atividade e funcionamento da comissão de trabalhadores**

Artigo 5.º

**Composição**

1- A comissão de trabalhadores será composta por:

- a) 2 membros, caso a empresa tenha menos de 50 trabalhadores;
- b) 3 membros, caso a empresa tenha entre 50 a 200 trabalhadores;
- c) 5 membros, caso a empresa tenha entre 201 a 500 trabalhadores;
- d) 7 membros, caso a empresa tenha entre 501 a 1000 trabalhadores;
- e) 9 membros, caso a empresa tenha mais de 1000 trabalhadores.

2- A determinação do número de membros que compõem a comissão de trabalhadores, nos termos do número anterior, será efetuada no momento imediatamente anterior à convocação de eleições.

3- Poderão ser criadas subcomissões de trabalhadores nos termos legalmente previstos.

Artigo 6.º

**Duração do mandato**

O mandato da comissão de trabalhadores é de dois anos.

Artigo 7.º

**Deliberações**

1- As deliberações da comissão de trabalhadores são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

2- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua competência, salvo quando aquela seja composta apenas por dois membros.

3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita,

devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 8.º

**Forma de vinculação**

Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 9.º

**Reuniões da comissão de trabalhadores**

1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Poderão ser realizadas reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos justificativos para o efeito.

Artigo 10.º

**Financiamento e património**

1- A comissão de trabalhadores é financiada por:

- a) Contribuição voluntária dos trabalhadores;
- b) Recolha de fundos;
- c) Quaisquer materiais produzidos ou editados pela comissão de trabalhadores;
- d) Outras fontes de financiamento admissíveis por lei.

2- Em caso de extinção da comissão de trabalhadores, o seu património deverá reverter para instituição de solidariedade social a designar aquando da extinção, não podendo aquele ser distribuído pelos trabalhadores da empresa.

Artigo 11.º

**Substituição de membros**

1- Em caso de impedimento temporário por período não superior a 6 meses, o membro da comissão de trabalhadores pode fazer-se substituir pelo elemento mais votado da lista a que pertença o membro a substituir, incluindo os suplentes se os houver.

2- A substituição deverá ser aprovada por outro membro da comissão de trabalhadores ou por maioria simples, consoante a comissão de trabalhadores seja composta por dois ou mais membros, respetivamente.

Artigo 12.º

**Vacatura de cargos**

1- Em caso de renúncia, destituição por justa causa ou perda de mandato de membro da comissão de trabalhadores, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertença o membro a substituir, incluindo os suplentes se os houver.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a perda de mandato ocorre com a cessação do contrato de trabalho ou com o não exercício de funções por período superior a 6 meses, ainda que por motivo não imputável ao membro da comissão de trabalhadores cujo mandato é perdido.

3- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, incluindo substitutos, o número de membros da comissão de trabalhadores for redu-

zido a número inferior ao da sua composição nos termos do artigo 5.º, número 1, deverão ser convocadas novas eleições.

### TÍTULO III

## Processo eleitoral

### CAPÍTULO I

## Convocação de eleições

### Artigo 13.º

#### Legitimidade

1- O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída nos termos dos presentes estatutos.

2- A comissão eleitoral deverá convocar eleições:

a) Com o termo do mandato comissão de trabalhadores em funções, devendo a convocação ser realizada com uma antecedência mínima de 60 dias sobre a data do termo do mandato em curso;

b) Nos casos previstos no artigo 12.º, número 3, presente estatutos, no prazo máximo de 15 dias imediatamente após a destituição, renúncia ou perdas de mandato.

3- Na falta de constituição da comissão eleitoral ou de convocação de eleições nos termos dos números anteriores e do artigo 13.º dos presentes estatutos, o ato eleitoral poderá ser convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

### Artigo 14.º

#### Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é presidido, organizado e realizado por uma comissão eleitoral, constituída previamente a cada ato eleitoral, a qual deve assegurar a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e cujas atribuições e regras de funcionamento estão previstas nos presentes estatutos.

2- A comissão eleitoral é constituída por um presidente e por um ou dois vogais, designados pela comissão de trabalhadores de entre os seus membros, consoante estas seja composta, à data de convocação do ato eleitoral, por dois ou mais membros, respetivamente.

3- Cada lista candidata deverá designar um delegado para integrar a comissão eleitoral e acompanhar o processo de votação, o qual deverá ser devidamente identificado com a apresentação da candidatura.

4- A duração do mandato da comissão eleitoral coincide com a duração do processo eleitoral, extinguindo-se automaticamente findo o processo.

### Artigo 15.º

#### Competência e funcionamento da comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral deve:

a) Dirigir o processo eleitoral;

b) Apurar os resultados eleitorais, afixar as atas das eleições e enviar toda a documentação às entidades competen-

tes, nos termos da lei;

c) Apreciar a regularidade das candidaturas;

d) Velar pela imparcialidade e assegurar iguais meios e oportunidades para todas as listas candidatas;

e) Conferir posse aos membros eleitos para a comissão de trabalhadores;

f) Enviar os boletins de voto, com a devida antecedência, aos trabalhadores que solicitem o exercício do voto por correspondência.

2- As decisões da comissão eleitoral são aprovadas por maioria simples dos seus membros.

### Artigo 16.º

#### Comissão eleitoral representativa

1- Na falta de comissão eleitoral designada nos termos do artigo 14.º presente estatutos, incluindo por falta de número suficiente de membros da comissão de trabalhadores para a sua constituição, será constituída uma comissão eleitoral representativa composta por um representante de cada uma das listas candidatas e por igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

2- A comissão eleitoral representativa deverá eleger de entre os seus membros, por maioria simples, um presidente e dois vogais para a seção de voto.

3- A duração do mandato da comissão eleitoral representativa coincide com a duração do processo eleitoral, extinguindo-se automaticamente findo o processo.

4- A comissão eleitoral representativa dispõe das mesmas atribuições e competências da comissão eleitoral regularmente constituída, sendo-lhe aplicáveis as normas reguladoras do processo eleitoral previstas no presente estatuto.

### Artigo 17.º

#### Convocatória

1- O ato eleitoral é convocado com uma antecedência mínima de 30 dias sobre a respetiva data de realização da eleição.

2- A convocatória deverá indicar:

a) A data de abertura do processo eleitoral;

b) A data limite para apresentação das listas de candidaturas;

c) O período de publicação e consulta das listas de candidaturas pelos trabalhadores;

d) A data, local e horário do ato eleitoral, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

3- Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, as candidaturas podem ser apresentadas no prazo máximo de 15 dias após a data de abertura do processo eleitoral.

4- Para efeitos do disposto na alínea c) do número 2, as candidaturas deverão estar disponíveis para consulta, por todos os trabalhadores, após a sua apresentação e respetiva aceitação e, em qualquer caso, nos 15 dias que antecedem a realização do ato eleitoral.

5- A convocatória deverá ser comunicada a todos os trabalhadores pelos meios adequados, modo a garantir a mais ampla publicidade, nomeadamente através do recurso a meios de comunicação digital, com salvaguarda do bom e regular

funcionamento da empresa.

6- Deverá ser remetida à empresa uma cópia da convocatória na data da sua divulgação.

#### Artigo 18.º

##### Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata divulgação pelos restantes trabalhadores.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento.

#### Artigo 19.º

##### Apresentação de candidaturas

1- As listas candidatas para a comissão de trabalhadores devem ser subscritas, no mínimo, por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à comissão de trabalhadores.

3- Os candidatos de cada lista devem ser identificados através de nome completo, função e local de trabalho.

4- Cada lista concorrente apresentará obrigatoriamente um mínimo de 2 elementos suplentes, até um máximo de cinco.

5- As listas de candidatura deverão ser acompanhadas por declaração individual de aceitação, subscrita por cada um dos elementos que as integram.

#### Artigo 20.º

##### Aceitação e rejeição de candidaturas

1- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, atribuída a cada lista por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

2- Deverão ser rejeitadas as candidaturas entregues fora de prazo ou que não sejam regularmente elaboradas nos termos previstos nos presentes estatutos.

3- A regularidade das candidaturas deverá ser apreciada no prazo máximo de dois dias a contar da data da sua apresentação, período findo o qual se presume que a mesma foi regularmente apresentada.

4- Em caso de irregularidade, deverão os proponentes ser notificados para proceder à sua retificação no prazo máximo de 48 horas, ou até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas, se inferior, período findo o qual as candidaturas serão definitivamente rejeitadas.

#### Artigo 21.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de divulgação das candidaturas e a data marcada para a eleição, sendo proibida a realização de campanha eleitoral nesta última data.

2- As despesas com a campanha eleitoral são suportadas pelas respetivas candidaturas.

3- A realização da campanha eleitoral não deverá afetar o normal e regular funcionamento da empresa, e o tempo despendido com a mesma não será qualificado como tempo de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Realização da eleição

#### Artigo 22.º

##### Princípios gerais

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual ou que se encontrem impossibilitados de exercer o direito de voto, nomeadamente em virtude do gozo de férias, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal.

3- Os boletins de voto por correspondência deverão constar de envelope selado, o qual deverá ser remetido, por carta registada com aviso de receção, até ao dia do ato eleitoral, ou pessoalmente entregue pelo eleitor previamente àquele dia.

4- O voto por correspondência deverá ser acompanhado de cópia do documento identificativo do eleitor.

5- Não é admissível o voto por procuração.

6- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 23.º

##### Local e tempo de voto

1- As urnas de voto são colocadas em local que permita a todos os trabalhadores o exercício do direito de voto, não podendo prejudicar o normal funcionamento da empresa.

2- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa.

3- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

4- Caso a votação tenha lugar fora do horário de trabalho, o tempo despendido não será considerado trabalho suplementar.

#### Artigo 24.º

##### Secção de voto

1- Em cada local de trabalho com um número mínimo de 10 trabalhadores deve haver uma secção de voto por cada 500 votantes.

2- A secção de voto é constituída por um presidente e dois vogais, que dirigem a respetiva votação.

3- Cada lista de candidatura pode designar um delegado para cada mesa eleitoral, com vista a acompanhar a votação.

#### Artigo 25.º

##### **Boletim de voto**

1- O voto é expresso em boletins de voto com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são identificadas as candidaturas submetidas a sufrágio, através das letras que lhes são atribuídas aquando da sua aceitação.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral ou comissão eleitoral representativa.

5- Deverão ser disponibilizados, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores que pretendam votar por correspondência e manifestem tal intenção, por escrito, à comissão eleitoral ou comissão eleitoral representativa, com uma antecedência mínima de 3 dias relativamente à data da eleição.

#### Artigo 26.º

##### **Ato eleitoral**

1- O presidente da seção de voto deve mostrar aos presentes que a urna não se encontra viciada.

2- Os votantes são identificados através do documento de identificação civil.

3- Em local afastado da mesa de voto, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto e entrega-o ao presidente, que o introduz na urna.

4- Os membros da mesa de voto registam o modo como decorre a votação em ata, que, depois de lida e aprovada, rubricam e assinam a final.

5- A identidade dos votantes deve ser registada em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

6- Os elementos da mesa de voto serão os últimos a exercer o direito de voto

#### Artigo 27.º

##### **Apuramento dos votos**

1- O apuramento global do ato eleitoral é realizado pela comissão eleitoral ou comissão eleitoral representativa, o qual assume natureza pública.

2- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

3- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto seja recebido em envelope que não esteja devidamente fechado ou que não contenha cópia do documento identificativo do votante.

4- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

5- Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

6- O apuramento global é objeto de ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da comissão eleitoral ou comissão eleitoral representativa, é por estes assinada e rubricada.

#### Artigo 28.º

##### **Registo e publicidade**

1- A comissão eleitoral ou a comissão eleitoral representativa, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, comunica o resultado da votação à empresa e afixa-o, bem como cópia da respetiva ata, no local ou locais em que a votação teve lugar, ou na sede da empresa no caso de a votação ter sido realizada fora de estabelecimento da empresa.

2- A comissão eleitoral ou a comissão eleitoral representativa, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requer ainda ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A comissão de trabalhadores só pode iniciar as respetivas atividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 29.º

##### **Destituição da comissão de trabalhadores**

1- A comissão de trabalhadores pode ser destituída a todo o tempo, por deliberação dos trabalhadores da empresa, devendo nesse caso ser realizadas novas eleições.

2- A votação é convocada pela comissão de trabalhadores a requerimento de, pelo menos, 50 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação se a comissão de trabalhadores o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.

4- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

5- O processo de deliberação de destituição está sujeito às regras previstas nos presentes estatutos para eleição da comissão de trabalhadores, com as necessárias adaptações.

#### TÍTULO IV

### **Comissão Europeia de trabalhadores da Bristol - Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, SA**

#### Artigo 30.º

##### **Seleção do representante de Portugal na comissão europeia de trabalhadores**

Desde de 30 de maio de 2011 foi formada uma comissão europeia de trabalhadores da Bristol - Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, SA.

Segundo esses estatutos, Portugal tem direito a um representante na comissão europeia de trabalhadores.

A seleção do representante de Portugal é de exclusiva responsabilidade da comissão de trabalhadores de Portugal da Bristol - Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, SA.

No início de cada mandato, cabe à comissão de trabalhadores a indicação do representante de Portugal na Comissão Europeia.

#### Artigo 31.º

##### **Select committee da comissão de trabalhadores europeia**

A comissão europeia de trabalhadores é dirigida por um comité executivo, designado por «select committee», que é constituído por 5 trabalhadores europeus.

Os 5 membros do «select committee», são eleitos pelos representantes de todos os países presentes na comissão europeia de trabalhadores.

A sua eleição ocorre de 4 em 4 anos.

Se Portugal estiver representado no «select committee», deve a comissão de trabalhadores portuguesa manter o representante de Portugal, visto que o cargo não é de substituição direta.

Se Portugal quiser substituir o seu representante no «select committee» da comissão europeia de trabalhadores, perde direito ao seu lugar.

É portanto de todo o interesse que Portugal esteja representado ao mais alto nível na Comissão Europeia.

No caso de Portugal estar representado no «select committee», pode a comissão de trabalhadores de Portugal, designar um novo representante português na comissão europeia de trabalhadores, se for essa a vontade da maioria simples dos trabalhadores portugueses.

Sabendo que irá perder a sua presença no «select committee».

#### TÍTULO V

### **Disposições finais**

#### Artigo 32.º

##### **Alteração de estatutos**

Sempre que necessário os presentes estatutos podem ser alterados, em conformidade com a lei e com as disposições destes estatutos.

#### Artigo 33.º

##### **Omissões**

Nas disposições presentes nos estatutos em que se verifique qualquer ou quaisquer omissões, aplicar-se-á o disposto na lei vigente, a qual constituirá parte integrante destes estatutos.

#### Artigo 34.º

##### **Entrada em vigor**

Os presentes estatutos entram em vigor após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 3 de março de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 41 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### **Associação Norte Cultural - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da Associação Norte Cultural, eleitos em 24 de fevereiro de 2020 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Vitor Domingos da Silva Brandão.  
José da Silva Pereira.

Suplentes:

Artur Emanuel Teixeira Zé Senhor.  
Flávio Henrique da Silva.

Registado em 3 de março de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 42 do livro n.º 2.

### **Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores do Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal), SA, eleitos em 19 de fevereiro de 2020 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Rúben Ferreira - Av. Liberdade.

João Graça - Av. Liberdade.

Carlos Paiva - Av. Liberdade.

João Barata - Av. Liberdade.

Susana Barbosa - Av. Liberdade.

Suplentes:

Francisco Silva - Av. Liberdade.

José Rodrigues - Braga.

Júlio Pires - Av. Liberdade.

Registado em 27 de fevereiro de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 41 do livro n.º 2.

### **AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2020, foi publicada a identidade dos membros da comissão e das subcomissões de trabalhadores, eleitos em 8 de janeiro de 2020 para o mandato de três anos com inexistência, pelo que, assim se retifica:

Na página 1014 onde se lê:

«Rui Miguel Rebelo Farinha Tonel Fábio Henriques.»

Deve ler-se:

«Rui Miguel Rebelo Farinha Tonel.»

## **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

### **I - CONVOCATÓRIAS**

#### **Câmara Municipal de Loures - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Lisboa) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 20 de fevereiro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Loures.

«Nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, serve o presente para informa que no dia 27 de maio de 2020, realizar-se-á, na autarquia abaixo identificadas, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos

trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho conforme o disposto no artigo 21.º da citada Lei n.º 102/2009, e nos artigos 26.º e seguintes do mesmo diploma.

Autarquia: Câmara Municipal de Loures.

Morada: Praça da Liberdade, 2674-501 Loures.»

#### **CABELTE - Cabos Eléctricos e Telefónicos, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE - Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de fevereiro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes

dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CABELTE - Cabos Eléctricos e Telefónicos, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 28 de maio de 2020, realizar-se-á na empresa CABELTE - Cabos Eléctricos e Telefónicos SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

### **Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Lisboa), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 20 de fevereiro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho nos Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas.

«Nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, serve o presente para informar que no dia 27 de maio de 2020, realizar-se-á, nos serviços abaixo identificados, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto no artigo 21.º da citada Lei n.º 102/2009, e nos artigos 26.º e seguintes do mesmo diploma.

Entidade empregadora pública: Serviços Intermunicipalizados de Águas e Resíduos dos Municípios de Loures e Odivelas.

Morada: Rua Ilha da Madeira, n.º 2 - 2674-504 Loures.»

### **SCHMITT - Elevadores, L.ª - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE - Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de fevereiro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SCHMITT - Elevadores, L.ª

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 20 de maio de 2020, realizar-se-á na empresa SCHMITT - Elevadores, L.ª o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

### **Monteiro, Ribas - Embalagens Flexíveis, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE - Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de fevereiro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Monteiro, Ribas - Embalagens Flexíveis, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 26 de maio de 2020, realizar-se-á na empresa Monteiro, Ribas - Embalagens Flexíveis, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

## **II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

...

## **CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS**

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

## 2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

### 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Comercial Bancário**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.

Exclusão da UFCD 0560 - Língua inglesa - vendas, negociação e marketing (25 h).

- **Técnico/a de Desenho de Vestuário**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.

Exclusão da UFCD: 1897 - Aperfeiçoamento do desenho de figura (50 h).

- **Técnico/a de Eletrónica Médica**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.

Passar das UFCD pré-definidas para a bolsa as seguintes UFCD: 6204 - Ciências biológicas - continuação (25 h); 6059 - Autómatos programáveis (25 h); 6124 - Modulação e sinalização digital (25 h); 6199 - Física biomédica - continuação (25 h).

- **Técnico/a de Enobrecimento Têxtil**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.

Exclusão da UFCD 1995 - Fichas técnicas e fluxos de acabamentos (25 h).

- **Técnico/a de Informação e Animação Turística**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.

Substituição das duas áreas de bolsa de UFCD (A e B) por uma bolsa única de UFCD.

Para a obtenção da qualificação em Técnico/a de Informação e Animação Turística, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas 50 horas da bolsa de UFCD.

- **Técnico de Museografia e Gestão do Património**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.

Exclusão das seguintes UFCD: 4150 - Estratégias e mercados culturais (25 h); 4151 - Língua francesa - apresentação e informação (25 h), 4152 - Língua francesa - património (50 h) e 4153 Língua francesa - turismo cultural e ambiental (50 h).

Para a obtenção da qualificação em Técnico de Museografia e Gestão do Património, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas 125 horas da bolsa de UFCD.

- **Técnico/a de Ourivesaria de Pratas Graúdas/Cinzelador**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.

Exclusão das seguintes 4040 - Baixo-relevo - cinzelagem de uma composição com motivos geometrizados (50 h); 4044 - Modelação de superfícies - cinzelagem de motivos decorativos (50 h); UFCD: 4060 - Fundição por indução (50 h); 4062 - Moldes em nylon (50 h), 4065 - Repuxagem de castiçais (50 h), 4071 Montagem e acabamento do castiçal (50 h); 4072 - Estampagem manual (50 h) e 4075 Covagem em quadrilongo (50 h).