



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global	2405
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global	2435
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial	2453
- Acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA e outras e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - Mais Sindicato e outro - Alteração salarial e outras	2454
- Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Revisão global'00000	2457
- Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias	2488

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte (STIANOR) que passa a denominar-se Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas (STIANOR) - Alteração 2490
- União dos Sindicatos do Distrito de Évora - USDE/CGTP-IN - Alteração 2490

II – Direção:

- União dos Sindicatos do Distrito de Évora - USDE/CGTP-IN - Eleição 2491
- Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Altice em Portugal - STPT - Eleição 2491
- Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins - SIFA - Eleição 2492
- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas - Eleição 2492
- Confederação Sindical da Educação dos Países de Língua Portuguesa - Retificação 2492

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação Regional dos Industriais de Construção e Obras Públicas de Leiria - ARICOP - Eleição 2493
- Associação Portuguesa da Indústria de Moagem, Massas, Bolachas e Cereais de Pequeno-Almoço - APIM - Eleição 2493

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA - Eleição 2494

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Câmara Municipal de Nelas - Convocatória 2494

- Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu - Convocatória 2494

- Huf Portuguesa - Fábrica de Componentes para o Automóvel, Unipessoal L.^{da} - Convocatória 2495

- VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA - Convocatória 2495

II – Eleição de representantes:

- Câmara Municipal de Albufeira - Eleição 2495

- Irmãos Monteiro, SA - Eleição 2496

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB -
Revisão global**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas florestais, agrícolas e do ambiente que exercem as suas atividades relacionadas com os CAE, pertencentes às seguintes divisões e grupos com a Classificação Portuguesa das Atividades Económicas:

- a) CAE 01610 Atividades dos serviços relacionados com a agricultura;
- b) CAE 01620 Atividades dos serviços relacionados com a produção animal, exceto serviços de veterinária;
- c) CAE 01640 Preparação e tratamento de sementes para propagação;
- d) CAE 01702 Atividades dos serviços relacionados com caça e repovoamento cinegético;
- e) CAE 02100 Silvicultura e outras atividades florestais;
- f) CAE 02200 Exploração florestal;
- g) CAE 02300 Extração de cortiça, resina e apanha de outros produtos florestais, exceto madeira;
- h) CAE 02400 Atividades dos serviços relacionados com a silvicultura e exploração florestal;
- i) CAE 03220 Aquicultura em águas doces;
- j) CAE 46213 Comércio por grosso de cortiça em bruto;
- k) CAE 46220 Comércio por grosso de flores e plantas;
- l) CAE 46731 Comércio por grosso de madeira em bruto e de produtos derivados;
- m) CAE 71110 Atividades de arquitetura;
- n) CAE 71120 Atividades de engenharia e técnicas afins;
- o) CAE 77310 Aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas;
- p) CAE 77390 Aluguer de outras máquinas e equipamentos;
- q) CAE 81300 Atividades de plantação e manutenção de jardins.

E estejam filiadas na ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço daquelas que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O número de empregadores e trabalhadores abrangidos é de 2000 e de 175 000 respetivamente.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2- As tabelas salariais constantes dos anexos II e III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020 e 1 de janeiro de 2021, sendo depois revistas anualmente

3- O presente CCT não pode ser denunciado antes de decorridos 12 meses após a data da sua entrega para depósito, em relação às tabelas de remunerações mínimas e cláusulas de expressão pecuniária ou 24 meses, tratando-se do restante clausulado.

4- As negociações sobre a revisão do CCT deverão iniciar-se nos dias posteriores à apresentação da contraproposta e estar concluídas no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de 15 dias, por acordo das partes.

5- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com

a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta de alteração.

6- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

7- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

8- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

CAPÍTULO II

Admissão, quadros, acessos e carreiras

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridades para as Condições de Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a dura-

ção previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este CCT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 4.^a

Classificação profissional e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão classificados pela entidade patronal segundo as funções efetivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo II.

2- As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT encontram-se regulamentadas no anexo I.

Cláusula 5.^a

Noção e duração do período experimental

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

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

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que:
 - i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;
 - ii) Desempenhem funções de confiança;
 - iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Notas:

1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 12 meses ou mais;

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 25 meses ou mais.

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Vínculos contratuais - Normas gerais

Cláusula 6.^a

Admissibilidade de trabalho a termo incerto

Só é permitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nos termos previstos no artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 7.^a

Admissibilidade do contrato a termo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa aquelas que se encontram previstas no artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 8.^a

Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo

Aplica-se o previsto no artigo 141.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 9.^a

Casos especiais contrato de trabalho de muito curta duração

Aplica-se o previsto no artigo 142.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 10.^a

Sucessão de contrato de trabalho a termo

Aplica-se o previsto no artigo 143.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 11.^a

Contrato de trabalho a sem termo

Aplica-se o previsto no artigo 147.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 12.^a

Duração de contrato de trabalho a termo

Aplica-se o previsto no artigo 148.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 13.^a

Renovação de contrato de trabalho a termo

Aplica-se o previsto no artigo 149.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 14.^a

Contrato de trabalho por tempo indeterminado

1- O contrato por tempo indeterminado é todo aquele que não se encontrar sujeito à fixação de prazos de duração certos ou incertos.

2- O contrato considera-se por tempo indeterminado se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações de contratos a termo certo ou incerto previstas neste CCT, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

3- Considera-se igualmente contratado sem termo, o trabalhador que permaneça no desempenho da sua atividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da atividade, serviço ou obra ou projeto para que haja sido contratado ou depois do regresso de trabalhador substituído ou da cessação do contrato deste.

4- Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação vigente;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

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

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

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

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

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

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

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

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

l) Enviar ao SETAAB até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitem o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal;

m) Ministras ações de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afetando, para o efeito, os recursos financeiros necessários;

n) Permitir, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de ações de formação sindical certificada nas mesmas condições da anterior, e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do certificado de aptidão profissional (CAP), com vista à sua obtenção;

o) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

p) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

q) As empresas obrigam-se a prestar ao SETAAB todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste CCT, bem como obrigam-se anualmente, nos termos legais e deste CCT, a remeter ao sindicato outorgante deste CCT, o SETAAB, cópia do Relatório Único, previsto nomeadamente na Lei n.º 105/2009, na Portaria n.º 55/2010 e na Lei n.º 108-A/2011.

Cláusula 16.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres do empregador:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

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

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

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

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

j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

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

Cláusula 17.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

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

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

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

e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

Cláusula 19.^a

Carreira profissional e mobilidade funcional

1- Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva carreira profissional.

2- O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos definidos.

3- É permitida a mobilidade funcional temporária desde que não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4- A modificação substancial da posição do trabalhador é definida pelo grau de qualificação necessário para o desempenho de funções afins e pelo grupo profissional em que se integra o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, deverá ser estabelecido pelo empregador um quadro de equivalência de funções, determinando a afinidade e ligação funcional entre tarefas ou funções conexas.

6- Para apreciação das qualificações detidas pelos trabalhadores serão, designadamente, ponderados os elementos que foram levados em consideração no processo de admissão, bem como a experiência profissional e as habilitações académicas entretanto adquiridas.

7- As questões emergentes da aplicação desta cláusula devem ser submetidas à apreciação da comissão paritária prevista nesta convenção.

Cláusula 20.^a

Regulamento interno de empresa

1- O empregador pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

2- Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão sindical ou delegados sindicais, quando existam, e, na sua falta, o sindicato signatário da presente convenção, o SETAAB.

3- O empregador deve dar publicidade ao conteúdo do

regulamento interno de empresa, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

4- O regulamento interno de empresa só produz efeitos depois de recebido na ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho para registo e depósito.

5- A elaboração de regulamento interno de empresa sobre determinadas matérias pode ser retomada obrigatoriamente por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

CAPÍTULO V

Formação profissional

Cláusula 21.^a

Objetivos

Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 22.^a

Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurara o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior poderá ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reco-

nhecido pelo ministério competente e dará lugar à emissão de certificado e a registo no respetivo passaporte qualifica, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeitos do cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime do trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- O empregador pode antecipar até 2 anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7- O período de antecipação a que se refere o número anterior será de 5 anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação

10- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação e a consulta do sindicato outorgante deste CCT, o SETAAB, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao início da sua execução.

11- Sempre que tal se revele necessário, o empregador deve promover cursos de formação linguística específica para o exercício de funções que requeiram o conhecimento de linguagem técnica.

12- Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a CAP será garantido um acréscimo salarial de montante de 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, nos casos em que a mesma não dê origem a uma promoção.

Cláusula 23.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação, por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação reporta-se ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao

empregador, com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

6- Sempre que tal se revele necessário o empregador deve promover a frequência de cursos de formação específica em português básico ou dispensar o trabalhador para esse efeito.

7- Sempre que tal se revele necessário, o empregador deve promover cursos de formação linguística específica para o exercício de funções que requeiram o conhecimento de linguagem técnica.

8- Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a CAP será garantido um acréscimo salarial de montante de 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, nos casos em que a mesma não dê origem a uma promoção.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 24.^a

Local de trabalho

O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador. Na falta desta definição, o local de trabalho será a instalação fabril, técnica ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das suas atividades.

Cláusula 25.^a

Transferências de local de trabalho

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

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

4- No caso previsto no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista no artigo 396.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

5- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

6- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência.

Cláusula 26.^a

Regime de deslocações

1- O regime das deslocações dos trabalhadores fora do lo-

cal habitual de trabalho regula-se pela presente disposição em função das seguintes modalidades:

a) Deslocação pequena - dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;

b) Deslocação média - fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho mas para local que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho;

c) Deslocação grande - fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para local que não permite o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;

d) Deslocação muito grande - entre o continente e as Regiões Autónomas ou para fora do território nacional.

2- Nas deslocações pequenas o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte em que tiver incorrido e no caso de ter recorrido a viatura própria, ao valor de 0,36 €/km.

3- Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos no número 2 desta cláusula, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente:

a) Pequeno-almoço, se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,00 €;

b) Almoço, se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de 9,00 €;

c) Jantar, se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,00 €;

d) Ceia, se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,00 €.

Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

4- Nas deslocações muito grandes, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, alojamento e refeições ou em alternativa, às duas últimas, atribuição de ajudas de custo nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

Cláusula 27.^a

Deslocações para frequência de cursos de formação profissional

1- Consideram-se deslocações para efeitos de frequência de ações de formação profissional, promovidas pelo empregador, as mudanças do local habitual de trabalho ocasionadas pelas mesmas.

2- Aos trabalhadores deslocados para ações de formação profissional o empregador assegurará transporte necessário à deslocação e fornecerá alimentação e alojamento e em alternativa, assegurará o pagamento de todas as despesas ocasionadas com a deslocação, nomeadamente as decorrentes de transporte, alimentação e alojamento.

3- O tempo do trajeto e da formação não deve exceder o período normal diário a que os trabalhadores estão obrigados.

CAPÍTULO VII

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 28.^a

Definição e tipos de horário de trabalho

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

2- Para efeitos deste CCT, entende-se ainda por:

a) Horário normal ou fixo - aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário desfasado - aquele em que para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho, com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferiores a duas horas;

c) Horário de turnos - aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

d) O horário de turnos será em regime de laboração contínua - quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos que estejam dispensados de encerramento.

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho tem a duração de quarenta horas semanais e de oito horas diárias de trabalho efetivo, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 30.^a

Definição de trabalho noturno

Considera-se «período de trabalho noturno» o compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 31.^a

Definição do trabalho suplementar

Considera-se «trabalho suplementar» aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

Cláusula 32.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo havendo motivos atendíveis, nomeadamente nos casos de:

a) Assistência inadiável ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

Cláusula 33.^a

Condições do trabalho suplementar

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

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

3- O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes da cláusula do regime de adaptabilidade.

Cláusula 34.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- Cada trabalhador não poderá prestar mais de duzentas horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia, mais de duas horas.

2- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

Cláusula 36.^a

Regime de adaptabilidade

1- Sempre que a duração média do trabalho semanal exceder a duração prevista na cláusula anterior, o período normal de trabalho diário, pode ser aumentado até ao limite de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 horas.

2- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 5 meses.

3- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, serão compensadas com

a redução do horário normal em igual número de horas ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros.

4- Quando as horas de compensação perfizerem o equivalente, pelo menos a meio ou um período normal de trabalho diário, o trabalhador poderá optar por gozar a compensação por alargamento do período de férias.

5- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as 2 horas por dia, referidas no número 3 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no número 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula anterior, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste, o período de horas não prestado.

7- Conferem o direito a compensação económica as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, nomeadamente com:

- a) Alimentação;
- b) Transportes;
- c) Creches e ATL;
- d) Cuidados básicos a elementos do agregado familiar.

8- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

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

10- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal de trabalho serão pagas como trabalho suplementar.

11- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores contratados a termo incerto, nem aos restantes contratados a termo certo, cujo tempo previsto de contrato se verifique antes de terminado o período de referência.

12- Para efeitos do disposto na cláusula anterior, o horário semanal no período de referência será afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 7 dias de antecedência.

Cláusula 37.^a

Banco de horas

1- O tempo de trabalho poderá ser organizado de acordo com um regime de banco de horas instituído por este CCT, segundo o qual, o período normal de trabalho diário previsto na cláusula 21.^a pode ser aumentado até 2 horas diárias até atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite, 175 horas por ano.

2- A forma de compensação do trabalho prestado em acréscimo será objeto de acordo entre empregador e trabalhador podendo revestir uma das seguintes modalidades:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;

c) Pagamento em dinheiro.

3- O acordo referido no número 2, deverá prever a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo e, caso uma das opções escolhidas como forma de compensação tenha sido a prevista na alínea a) do número 2, também o período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve avisar o outro da utilização dessa redução.

Cláusula 38.^a

Banco de horas grupal

O empregador pode aplicar o regime do banco de horas previsto no artigo anterior ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, caso a proposta do empregador nesse sentido, seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores dessa mesma equipa, secção ou unidade económica.

Cláusula 39.^a

Recuperação de horas

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de 2 horas diárias.

Cláusula 40.^a

Isenção de horário de trabalho

I - Condições

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

- a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário normal de trabalho;
- c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- O acordo referido no número 1 deve ser enviado à ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho.

II - Limites

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

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2- Na falta de estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

3- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar nem ao descanso diário a que se refere o número 1 do artigo 214.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, exceto nos casos previstos no número 2 desse artigo.

4- Nos casos previstos no número 2 do artigo 214.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Cláusula 41.ª

Não prestação de trabalho por razões climáticas

1- Os trabalhadores têm direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam efetivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos se, estando no local de trabalho, não lhes for atribuída qualquer outra tarefa.

2- Se, em virtude das referidas condições climáticas, não houver possibilidade física de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, ou houver definição pela entidade patronal de inflexibilidade prática de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, ou houver definição pela entidade patronal de inflexibilidade prática de os trabalhadores prestarem a sua tarefa, terão estes direito a receber a totalidade do salário respetivo, o qual será compensado na prestação das horas de trabalho correspondentes ao salário recebido em dia a acordar diretamente entre as partes.

Cláusula 42.ª

Tipo de horário

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

a) Horário normal ou fixo - aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início da duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário desfasado - aquele em que para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho, com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferiores a duas horas;

c) Horário de turnos - aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

d) O horário de turnos será em regime de laboração contínua - quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos que estejam dispensados de encerramento.

Cláusula 43.ª

Trabalho por turnos

1- Entende-se por «turnos fixos» aqueles em que o traba-

lhador cumpre o mesmo horário de trabalho sem rotação e por «turnos rotativos» aqueles em que o trabalhador muda regular ou periodicamente de horário.

2- O estabelecimento e a organização de trabalho por turnos devem ser precedidos de parecer prévio a solicitar ao sindicato outorgante da presente convenção, o SETAAB, com a antecedência mínima de 30 dias, devendo este elaborar o respetivo parecer no prazo máximo de 10 dias.

3- A solicitação referida no número anterior deve ser acompanhada de fundamentação sobre a necessidade do estabelecimento e a organização dos turnos, bem como do acordo expresso dos trabalhadores abrangidos, relativamente aos quais a mudança de horário de trabalho para o regime de turnos implique alteração do contrato individual de trabalho.

4- Atendendo às características de produção em regime de turnos, o período dos turnos efetuados total ou parcialmente em horário noturno não poderá ser superior à média de trinta e cinco horas. As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no tempo de trabalho.

5- A prestação de trabalho em regime de turnos não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, ao dia de descanso semanal complementar e aos feriados.

6- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que acordadas entre si e o responsável pelo serviço, devendo ser comunicadas com vinte e quatro horas de antecedência mínima.

7- Deve ser possibilitada a mudança do horário por turnos para o horário normal aos trabalhadores que:

a) Comprovem por atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos;

b) Permaneçam durante 15 anos no regime de turnos ou tenham 50 anos ou mais de idade e requeiram a mudança.

9- Não havendo o regime de trabalho para a sua profissão ou categoria profissional, o empregador poderá, com o acordo do trabalhador, proceder à sua reconversão para profissão por categoria profissional adequada e em que se verifique vaga.

10- O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para todos os postos de trabalho em regime de horário normal.

11- O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico adequado, designadamente através de exame médico gratuito e sigiloso, com periodicidade não superior a um ano.

12- Nos turnos em regime de laboração contínua, os trabalhadores que a eles ficarem afetos, para assegurarem serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente nas situações a que se referem as alíneas e) e f) do número 2 do artigo 207.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, a sua organização deve ser efetuada de modo a que os trabalhadores por eles abrangidos em cada turno, gozem nestes casos, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.

CAPÍTULO VIII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 44.^a

Conceito da retribuição do trabalho

1- Só se considera retribuição o montante a que, nos termos desta convenção, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- Para os efeitos desta convenção, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nela estabelecidas.

5- Não se considera retribuição o seguinte:

- a) Remuneração por trabalho suplementar;
- b) Importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;
- c) Gratificações extraordinárias e prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidos antecipadamente.

6- Para efeitos desta convenção entende-se por:

- a) «Retribuição de base» a retribuição correspondente à tabela salarial, anexo II desta convenção, que dela faz parte integrante;
- b) «Retribuição mínima» a retribuição de base e as diuturnidades;
- c) «Retribuição efetiva» a retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador que integra a retribuição de base, as diuturnidades e qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou desta convenção.

Cláusula 45.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

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

sendo *RM* o valor da retribuição efetiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição efetiva.

Cláusula 46.^a

Retribuição certa e retribuição variável

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.

2- Aos trabalhadores que afirmam uma retribuição mista será assegurado como valor mínimo o correspondente à retri-

buição mínima a que teriam direito para a respetiva categoria profissional.

3- Independentemente do tipo de retribuição, o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante inferior ao da retribuição mínima garantida por lei.

4- Quando a retribuição for variável ou mista, o pagamento da componente variável da retribuição deve efetuar-se até ao fim do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e o empregador.

5- Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias de Natal e outras prestações estabelecidas nesta convenção, tomar-se-á como referência a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tenha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de duração do contrato de trabalho se este tiver tido uma duração inferior.

Cláusula 47.^a

Salário igual para trabalho igual

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 48.^a

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 segundo a presente convenção.

2- O empregador pode efetuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respetivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

3- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição da Segurança Social, 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 indicação do montante líquido a receber.

4- Quando a retribuição for variável ou mista, o pagamento da componente variável da retribuição deve efetuar-se até ao final do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e o empregador.

Cláusula 49.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

Todos os trabalhadores que não prestem serviço em regi-

me de tempo completo têm direito a uma retribuição efetiva calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 50.^a

Retribuição em caso de substituição de trabalhador

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, por período não inferior a um dia completo de trabalho, receberá, durante a substituição, uma retribuição de base idêntica à correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído bem como eventuais subsídios de função.

2- Nas categorias em que se verifique a existência de dois ou mais escalões de retribuição em função da antiguidade, o trabalhador que, de acordo com o disposto no número 1, substitua outro receberá a retribuição de base correspondente ao escalão mais baixo.

Cláusula 51.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional definida nos pontos seguintes:

a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho essa retribuição será de 20 % da retribuição mínima;

b) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho for acordada com observância dos períodos normais de trabalho essa retribuição será de 15 % da retribuição mínima.

2- A isenção de horário de trabalho deverá respeitar os limites máximos do período normal do trabalho previstos na lei, bem como os limites relativos ao trabalho suplementar.

3- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o de trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição efetiva mensal que ocorrer no ano a que respeitar, vencendo-se no dia 15 de dezembro.

2- Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessado 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 53.^a

Subsídio de alimentação

Nas empresas que não sirvam refeições será atribuído aos seus trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 4,85 euros por cada dia de trabalho efetivo prestado.

Cláusula 54.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;

b) 80 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100 % da retribuição normal.

3- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 53.^a

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 53.^a e, se o trabalho tiver duração superior a cinco horas e se prolongar para além das 20 horas, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante.

5- Quando o trabalho suplementar terminar a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transportes coletivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

6- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 55.^a

Retribuição do trabalho noturno

A retribuição de trabalho noturno será superior em 30 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 56.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1- Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos, receberão um subsídio de turno no valor de 4 % da remuneração de base do nível 6 do presente CCT.

2- Quando o trabalhador der uma ou mais faltas injustificadas no mesmo mês, ser-lhe-á descontada a parte proporcional do subsídio previsto no número 1 referente ao número de faltas.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e descanso semanal complementar

Cláusula 57.^a

Descanso semanal e descanso semanal complementar

1- Salvo o disposto no número seguinte, o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores da empresa é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

2- Podem, porém, coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso semanal complementar, os trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 58.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 59.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias re-

tribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a 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 o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dia de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.

Cláusula 60.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 o trabalhador tem direito a um período de férias igual à soma dos dias de férias que resultarem do previsto no número 2 desta cláusula e dos dias de férias estabelecidos nos números 1 e 3 da cláusula seguinte.

Cláusula 61.^a

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 de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

a) Três dias de férias, até no máximo uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias, até no máximo duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias, até no máximo três faltas ou seis meios dias.

4- Para efeitos do número anterior, não são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

8- 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.

Cláusula 62.^a

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 prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de montante idêntico, que será pago de uma só vez com a retribuição do mês anterior ao do início das férias, logo que o trabalhador goze, pelo menos, 10 dias úteis de férias.

3- O valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo de férias, pelo que esse valor terá incidência sobre o subsídio de férias independentemente de o trabalhador já as ter gozado.

4- O subsídio referido na presente cláusula será acrescido do valor devido, em dois dias, sempre que, por acordo entre o empregador e o trabalhador, metade do período de férias seja gozado entre 31 de outubro e 1 de maio do ano seguinte.

5- Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

6- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão e contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

7- Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os herdeiros.

Cláusula 63.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

Cláusula 64.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se es-

tivessem em serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

Cláusula 65.^a

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.

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

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que pretendem gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

Cláusula 66.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou os delegados sindicais, procedendo-se à afixação do respetivo mapa até ao dia 15 de abril de cada ano.

3- Não caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

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

5- Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

6- As férias podem ser marcadas para ser gozadas interpo-ladamente mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 67.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A empresa poderá interromper o período de férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que no ato da convocação o fundamento, por escrito, com a necessidade de evitar riscos de danos diretos ou indiretos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações

graves na laboração ou abastecimento público. Nestas circunstâncias, o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal 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- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período dos dias de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

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

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

Cláusula 68.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

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

4- Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela entidade empregadora a título de retribuição do período de férias e respetivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até ao falecimento.

Cláusula 69.^a

Efeito nas férias por 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 a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e respetivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 70.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 66.^a

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula anterior.

3- A prova de situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 71.^a

Violação do direito de férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, sem prejuízo de o trabalhador ter direito a gozar efetivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 72.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

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

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

Cláusula 73.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 74.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

Cláusula 75.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens (5 dias consecutivos), parentes ou afins no 1.º grau na linha reta (5 dias consecutivos) ou outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (2 dias consecutivos);

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no CT;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no CT;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos no CT;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 76.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

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

4- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

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

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

a) As faltas dadas pelos membros da direção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste CCT;

b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade para além do crédito concedido nos termos deste CCT;

c) As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

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

e) As previstas na alínea *j)* do número 2 do artigo 76.º deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 77.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, considerando-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 3 dias úteis consecutivos ou seis dias interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 79.^a

Impedimento prolongado

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 uma efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a 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 caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 80.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

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

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem uma efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5- Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 81.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

2- A entidade patronal exerce ela própria o poder disciplinar, podendo este ser ainda exercido pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

CAPÍTULO XI

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 82.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da atividade sindical, nos termos do CT.

Cláusula 83.^a

Reuniões com a entidade patronal

1- Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2- Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3- O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4- Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dos promotores ao empregador, com a antecedência mínima de seis horas.

2- Às entidades patronais é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente opondo-se por qualquer forma ao exercício dos correspondentes direitos consignados neste CCT e na lei.

3- Para efeitos deste CCT, entende-se por:

a) «Delegação sindical» o representante do sindicato na empresa;

b) «Comissão sindical» organização de delegados sindicais do sindicato.

Cláusula 84.^a

Reuniões no local de trabalho fora do horário normal de trabalho

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal de trabalho mediante convocação de

um terço ou 50 dos trabalhadores, pela direção do SETAAB ou pela sua comissão sindical ou seu delegado sindical, sem prejuízo da normalidade da elaboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 85.^a

Reuniões no local de trabalho dentro do horário

1- Com a ressalva no disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número 1 só podem ser convocadas pela direção do SETAAB ou pela sua comissão sindical ou seu delegado sindical.

Cláusula 86.^a

Convocatória das reuniões

1- Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com uma antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendam que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2- Os dirigentes da organização sindical, ou seus representantes, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 87.^a

Delegado sindical e comissão sindical

1- Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e distribuídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, em escrutínio directo e secreto.

2- Se o número de delegados o justificar, ou havendo unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

Cláusula 88.^a

Direito a instalações

1- Se a empresa tiver 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Se o número de trabalhadores da empresa for inferior a 150, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 89.^a

Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicados

ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 90.^a

Direitos e garantias dos delegados e dirigentes sindicais

1- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento do sindicato.

2- Os membros dos corpos gerentes da associação sindical que trabalhem não podem ser transferidos no local de trabalho sem o seu acordo.

3- A empresa não levantará obstáculos ao exercício de funções de dirigentes ou delegados sindicais ou outros representantes de trabalhadores nem lhes dará tratamento diferenciado.

Cláusula 91.^a

Crédito de tempo dos delegados e dirigentes sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco horas por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical.

2- Os membros dos corpos gerentes de organização que trabalhem na empresa beneficiarão de um crédito de horas que não pode ser inferior a quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Os delegados e dirigentes, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

5- Nas reuniões efectuadas com a entidade patronal os seus representantes, a solicitação deste, o tempo despendido não é considerado para efeito de crédito de horas previsto nos números anteriores.

Cláusula 92.^a

Delegados sindicais beneficiários do crédito de tempo

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Se a empresa tiver menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Se tiver 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Se tiver de 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Se tiver de 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Tendo 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + (n - 500);$$

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 93.^a

Comunicação à entidade patronal sobre a eleição e destituição dos delegados sindicais

1- A direcção do sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte de comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso prévio de recepção, ou de e-mail, de que será afixada cópia dos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado em substituições ou cessação de funções.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 94.^a

Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nos seguintes casos:

a) Artigo 338.º - Proibição de despedimento sem justa causa;

b) Artigo 340.º - Modalidade de cessação do contrato de trabalho:

- 1) Caducidade;
- 2) Revogação;
- 3) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- 4) Despedimento coletivo;
- 5) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- 6) Despedimento por inadaptação;
- 7) Resolução pelo trabalhador;
- 8) Denúncia pelo trabalhador.

c) Artigo 341.º - Documentos a entregar ao trabalhador;

d) Artigo 342.º - Devolução de instrumentos de trabalho.

Cláusula 95.^a

Caducidade de contrato de trabalho

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nos seguintes casos:

a) Artigos 343.º a 348.º, Caducidade de contrato de trabalho;

b) Revogação de contrato de trabalho:

1) Artigo 349.º, Cessação de contrato de trabalho por acordo;

2) Artigo 350.º, Cessação do acordo de revogação.

c) Despedimento por iniciativa do trabalhador:

1) Artigo 350.º a 380.º, Modalidade de despedimento:

1.1) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

1.2) Despedimento coletivo;

1.3) Despedimento por extinção de posto de trabalho;

1.4) Despedimento por inadaptação.

1) Artigo 381.º a 393.º, Ilicitude de despedimento;

d) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:

1) Artigo 394.º a 399.º, Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador;

2) Artigo 400.º a 403.º, Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador.

Cláusula 96.^a

Reestruturação dos serviços

1- Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que nele prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrente.

2- Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista no CT além das férias e dos subsídios de férias e Natal, proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

CAPÍTULO XIII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 97.^a

Organização de serviços

1- Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.

2- Os profissionais que integram os serviços de segurança e saúde do trabalho exercem as respetivas atividades com autonomia técnica relativamente ao empregador e aos trabalhadores.

Cláusula 98.^a

Obrigações gerais do empregador

1- Através dos serviços mencionados na cláusula anterior, o empregador deve tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes medidas:

a) Identificação, avaliação e controlo, com o consequente registo, dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho incluindo dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;

b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos de saúde relativos a cada trabalhador;

c) Elaboração de relatórios sobre acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade superior a três dias;

d) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e de proteção;

e) Organização, implementação e controlo da utilização dos meios destinados à prevenção e proteção, coletiva e individual, e coordenação das medidas a adotar em caso de emergência e de perigo grave e iminente, bem como organização para minimizar as consequências dos acidentes;

f) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;

g) Fornecer o vestuário especial e demais equipamento de proteção individual adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, sendo encargo do empregador a substituição por deterioração desse vestuário e demais equipamento, por ele fornecidos, ocasionados, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à atividade prestada;

h) Dotar, na medida do possível, os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene sanitária em vigor.

Cláusula 99.^a

Obrigações gerais dos trabalhadores

Constituem obrigações dos trabalhadores, de entre outras previstas na lei:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais em vigor aplicáveis bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança de terceiros que possam ser afetados pelas suas ações ou omissões no trabalho;

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

d) Adotar as medidas e instruções estabelecidas para os casos de perigo grave e iminente, quando não seja possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;

e) Colaborar com o empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho e comunicar prontamente ao superior hierárquico ou aos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, qualquer deficiência existente.

Cláusula 100.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

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

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

à empresa;

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

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

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

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividade que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3- Os representantes dos trabalhadores, ou na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados por escrito, sobre as matérias legalmente consignadas no domínio da segurança e saúde no trabalho, nos seguintes termos:

a) A consulta deve ser realizada uma vez por ano;

b) O parecer dos representantes dos trabalhadores ou na sua falta, dos próprios trabalhadores, deve ser emitido por escrito no prazo de 15 dias;

c) Decorrido o prazo referido na alínea anterior sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

Cláusula 101.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança e saúde no trabalho

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

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

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

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 representantes.

5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

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

7- Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de 5 horas por mês.

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

Cláusula 95.^a

Formação dos trabalhadores

1- Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.

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

Cláusula 96.^a

Comunicações

1- Sem prejuízo de outras notificações previstas na lei, o empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os acidentes mortais, bem como aqueles que evidenciem lesão física grave, nas 24 horas a seguir à ocorrência.

2- A comunicação prevista no número anterior deve conter a identificação do trabalhador acidentado e a descrição dos factos, devendo ser acompanhado de informação e respetivos registos sobre os tempos de trabalho prestado pelo trabalhador nos 30 dias que antecederam o acidente.

CAPÍTULO XIV

Conciliação da vida familiar e profissional

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 97.^a

Parentalidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assi-

duidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Cláusula 98.^a

Proteção na parentalidade

1- A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adopção;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas;
- g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- i) Dispensa para consulta pré-natal;
- j) Dispensa para avaliação para adopção;
- k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- l) Faltas para assistência a filho;
- m) Faltas para assistência a neto;
- n) Licença para assistência a filho;
- o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- t) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Cláusula 99.^a

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1- No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nos seguintes casos:

a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;

c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 100.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120, 150 ou 180 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1.º é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

10- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa

o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

11- Na falta da declaração referida no número 8 a licença é gozada pela mãe.

12- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 101.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 102.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6, 7, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 100.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão

de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 103.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas 6 semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 104.^a

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 46.º-A - Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida;
- e) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- g) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- h) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- i) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- j) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- k) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- l) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- m) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- p) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- q) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

- s) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
 - t) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
 - u) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
 - v) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
 - w) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.
- 2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:
- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
 - c) Licença por interrupção de gravidez;
 - d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - e) Licença por adoção;
 - f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
 - g) Falta para assistência a filho;
 - h) Falta para assistência a neto;
 - i) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
 - j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
 - k) Dispensa para avaliação para adoção.
 - l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.
- 3- A dispensa para consulta PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.
- 4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:
- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
 - b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
 - c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.
- 5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:
- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
 - b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
 - c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
 - d) Terminam com a cessação da situação que originou a

respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d*) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 105.^a

Trabalho de menores

1- O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor.

Cláusula 106.^a

Inspecções médicas

1- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico e psíquico.

2- Os resultados da inspeção médica referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas de aptidão.

Cláusula 107.^a

Formação profissional

O empregador deve assegurar a formação profissional de menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

SECÇÃO III

Trabalhador-estudante

Cláusula 108.^a

Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

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

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

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar tra-

balho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

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

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas;

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 109.^a

Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO XV

Resolução de conflitos

Cláusula 110.^a

Comissão de resolução de conflitos

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão de resolução de conflitos (CRC), de composição paritária, com competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação da presente convenção.

2- A comissão será composta por três representantes da parte do empregador e três representantes da parte do sindicato outorgante da presente convenção, o SETAAB. A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só

produz efeitos 15 dias após comunicação à outra parte.

3- A CRC é competente para apreciar e dirimir as questões emergentes dos contratos individuais de trabalho estabelecidos entre o empregador e trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação desta convenção.

4- Esta comissão é convocada por qualquer das partes, através de comunicação escrita à outra, competindo a esta acusar a recepção e propor datas para o início das reuniões, devendo a primeira reunião ter lugar nos 15 dias seguintes àquela recepção.

5- A CRC delibera com a presença da totalidade dos seus membros. Em caso de falta, a mesma deverá ser justificada à comissão e à parte representada, devendo os membros presentes agendar nova reunião, cuja data será comunicada ao representante ou representantes faltosos.

6- Cada representante dispõe de um voto, sendo as deliberações tomadas por maioria dos votos expressos.

7- A execução das deliberações está sujeita à concordância das partes que a devem suportar ou às quais é dirigida.

8- Não havendo concordância nos termos referidos no número anterior, a questão poderá ser sujeita a arbitragem voluntária nos termos legais.

9- As competências atribuídas a esta comissão podem ser assumidas pela comissão paritária, mediante acordo das partes nesse sentido.

Cláusula 111.^a

Procedimento de resoluções de conflitos

1- As partes outorgantes comprometem-se a privilegiar a resolução de conflitos emergentes da celebração, aplicação ou revisão da presente convenção que não sejam presentes ou tenham decisão da CRC através do recurso a procedimentos de conciliação ou mediação.

2- Não sendo possível ou viável a sua resolução pelas vias previstas no número anterior, as partes outorgantes assumem o compromisso de os submeter à arbitragem, nos termos da lei aplicável.

3- Os outorgantes assumem ainda o compromisso de desenvolver diligências no sentido de constituir um centro de arbitragem voluntária institucionalizada para resolução de conflitos individuais de trabalho que envolvam empregadores e trabalhadores a quem esta convenção seja aplicável.

Cláusula 112.^a

Procedimento pluriconvencionais

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes outorgantes admitem colaborar e participar, com entidades públicas e privadas, na constituição de centros de conciliação, mediação e arbitragem voluntária institucionalizada, de âmbito geral e sectorial, regional ou nacional, com competência para dirimir conflitos individuais ou colectivos de trabalho emergentes da aplicação ou execução dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO XVI

ANEXO I

Comissão paritária

Cláusula 113.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por um membro efectivo e um suplente, em representação de cada uma delas, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após comunicação à comissão.

3- A comissão paritária realizará a sua primeira reunião no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor da presente convenção, começando por proceder à regulamentação do seu funcionamento.

4- As deliberações são tomadas por unanimidade e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção e serão depositadas nos termos das convenções colectivas.

5- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

6- Os elementos da comissão paritária podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 114.^a

Condições de trabalho para o sector de viveiristas

Durante a vigência do presente CCT continuam a ser aplicados ao subsector dos viveiristas o CCT das convenções coletivas outorgadas pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, outorgadas com a CAP, com a AAR, com a AABA e com a AHSA.

Cláusula 115.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 116.^a

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

Categorias profissionais e definição de funções

Ajudante de operador de máquinas especiais, pesadas ou industriais - É o/a trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras e procede às cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos - É o/a trabalhador(a) que manipula e aplica de forma segura produtos fitofarmacêuticos, minimizando os riscos para o aplicador, o ambiente, culturas, espécies e organismos visados e para o consumidor, de acordo com os princípios da proteção integrada. Controla, conserva e mantém materiais de aplicação de acordo com normas técnicas. Verifica as condições e características dos locais de armazenamento de produtos fitofarmacêuticos e de transporte por forma a que as mesmas sejam realizadas com segurança e de modo a prevenir a existência de acidentes de trabalho.

Assistente administrativo(a) - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência em suporte papel e através de meios informáticos e encaminha-a para os respetivos destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo, procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados, prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Emetrador(a) ou ajuntador(a) - É o/a trabalhador(a) que procede ao emetramento e ao ajuntamento de lenha e de cortiça, depois daquela cortada ou extraída.

Encarregado(a) geral - É o/a trabalhador(a) que dirige e controla o trabalho na respetiva área profissional.

Enxertador(a) ou podador(a) - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos especializados de enxertia ou poda.

Estagiário(a) - É o/a trabalhador(a) que se prepara para

ingressar numa das categorias profissionais dos níveis 2, 3 ou 4 deste CCT. O trabalhador só pode permanecer nesta categoria pelo período máximo de 18 meses, findo o qual ingressa na categoria profissional respetiva.

Gadanhador(a) - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos de gado no corte de cereais, feno, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

Limpador(a) de árvores ou esgalhador(a) - É o/a trabalhador(a) que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou ferramentas manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande e médio porte, nomeadamente poda e desramação de ramos e arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

Jardineiro(a) - É o/a trabalhador(a) especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite em jardins e espaços verdes ou para fins comerciais.

Motorista de ligeiros - É o/a trabalhador(a) que conduz veículos automóveis ligeiros, zela dentro das suas competências pela sua boa conservação e limpeza, bem como pela carga que transporta. Orienta as cargas e descargas.

Motorista de pesados - É o/a trabalhador(a) que possui carta de condução profissional, conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros), zela pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza das viaturas e procede à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Quando estiver a conduzir veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Motosserrista - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores. Efetua medições florestais e registo de dados. Opera com equipamentos moto manuais e equipamentos de proteção individual. Procede à manutenção dos espaços florestais. Previne os incêndios florestais. Aplica processos e métodos de proteção fitossanitária. Procede a operações inerentes ao abate de árvores. Extrai o material lenhosos do terreno. Efetua a manutenção e conservação da motosserra. Aplica os procedimentos técnicos associados ao abate de árvores em situação difícil.

Operador(a) agrícola - É o/a trabalhador(a) que procede à preparação do terreno para a sementeira e para a instalação de culturas ou de plantações, segundo o modo de produção definido. Instala culturas e plantações, de acordo com as operações culturais a realizar e o modo de produção definido. Procede às operações culturais necessárias ao desenvolvimento das culturas e de plantações, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies, as condições edafo-climáticas, a condução das culturas ao ar livre ou protegidas, de acordo com o método e o modo de produção definido. Procede à colheita dos produtos das culturas e das plantações, tendo em conta as suas características, os fins a que se destinam e o modo de produção. Procede às operações de corte, armazenamento e conservação da produção forrageira, de acordo com o método estabelecido, assegurando a adequada conservação dos alimentos e minimização do impacto ambiental. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos

agrícolas adequados às atividades a realizar, tendo em conta as normas de segurança no trabalho e proteção ambiental. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e das instalações da exploração. Regista dados relativos às operações efetuadas, para utilização técnica e contabilística, a fim de controlar os resultados e a produtividade da exploração. Executa operações simples ligadas às atividades pecuárias e florestais.

Operador(a) apícola - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à produção, proteção, manutenção e exploração de colónias de abelhas no espaço rural, de forma a garantir a gestão sustentada do mesmo, através de técnicas e procedimentos adequados e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho apícola, da legislação aplicável à atividade apícola e da proteção do ambiente.

Operador(a) florestal - É o/a trabalhador(a) que prepara e executa tarefas relativas à manutenção, proteção e exploração do material lenhoso e não lenhoso, bem como tarefas relacionadas com a atividade cinegética em espaços florestais, de forma a garantir a gestão sustentada destes espaços e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho florestal e proteção do ambiente. Executa tarefas de manutenção, proteção e exploração de material lenhoso nos espaços florestais. Executa tarefas inerentes à produção de plantas em viveiro e movimentação no seu interior. Instala povoamentos florestais, de acordo com as técnicas pré-determinadas. Executa diversos tipos de podas e desramações em árvores. Procede às operações de resinagem, de acordo com a legislação em vigor. Procede à extração de cortiça em sobreiros vivos (descortiçamento), respeitando a legislação em vigor. Procede à apanha de sementes e frutos de espécies florestais em povoamentos selecionados. Procede aos cálculos das produções de lenha, de resina, de cortiça, de cogumelos e de sementes obtidas por exploração ou por hectare. Executa tarefas relacionadas com a atividade cinegética. Opera, regula e efetua a manutenção de equipamentos florestais e máquinas agrícolas adequadas às atividades a realizar. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e maquinaria utilizados e das instalações da exploração. Procede ao registo de dados da atividade do operador e da exploração florestal.

Operador(a) de jardinagem e espaços verdes - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta as condições edafo-climáticas e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e proteção do ambiente. Interpreta plantas, mapas, peças desenhadas do projeto de instalação de jardins e espaços verdes, a fim de identificar os dados necessários do trabalho a realizar. Prepara o terreno, para instalação de jardins e espaços verdes. Instala as espécies ornamentais de acordo com as orientações recebidas. Procede à manutenção de jardins espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafo-climáticas, de acordo com as orientações recebidas. Regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão, de acordo com as orientações recebidas.

Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar, tais como motocultivador, charrua, grade, escarificador, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, «bobcat» e pulverizadores, de acordo com as orientações recebidas. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

Operador(a) de máquinas agrícolas ou florestais - É o/a trabalhador(a) que conduz e opera tratores agrícolas com e sem equipamentos montados ou rebocados e máquinas agrícolas, com vista à realização de operações culturais, de acordo com as instruções de trabalho e as condições edafoclimáticas, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Assegura a manutenção preventiva e executa reparações e afinações simples em tratores, reboques, máquinas, efetuando nomeadamente verificações de níveis de água, óleo e gasóleo, lubrificações, calibragens, substituições de peças desgastadas e limpeza dos equipamentos, por forma a garantir as suas condições de utilização. Regista dados referentes a cada trabalho realizado, por forma a fornecer os necessários elementos técnicos e contabilísticos.

Operador(a) de máquinas especiais, pesadas ou industriais - É o/a trabalhador(a) que conduz, manobra e assegura a manutenção de máquinas pesadas, tais como máquinas de terraplanagem florestais (por exemplo, escavadoras hidráulicas, bulldozers, motoniveladoras, empilhadores, etc.), para as quais se encontra devidamente habilitado.

Operador(a) pecuário - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relativas ao manejo do efetivo pecuário e à produção de produtos de origem animal tendo em conta as necessidades dos animais, a sua saúde e bem-estar, bem como o respeito pelas normas de qualidade dos produtos, de segurança alimentar e de saúde pública e de segurança e saúde no trabalho. Prepara e ministra a alimentação aos animais, tendo em conta o programa alimentar definido para cada espécie/raça, animal e fase do ciclo da vida, de acordo com o modo de produção. Assegura a limpeza e manutenção das instalações e dos equipamentos e o controlo do seu estado higiénico, sanitário e funcional e das condições ambientais, utilizando os meios colocados à sua disposição. Executa tarefas ligadas à sanidade animal, de acordo com o manejo profilático estabelecido e seguindo as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao manejo reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao manejo reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário. Efetua a ordenha dos animais nas espécies com função produtiva leiteira. Efetua tarefas específicas de manejo, de acordo com as espécies e o modo de produção estabelecido. Efetua as operações necessárias à identificação dos animais, tais como o preenchimento da sua ficha individual e a sua marcação por meio de fogo, brincos, azoto, coleiras, tatuagens, anilhas, marcas au-

riculares, bolo reticular, ou outros meios. Prepara os animais para o abate de emergência, efetua a recolha, o transporte e o tratamento de efluentes líquidos e sólidos, tendo em conta as técnicas estabelecidas, com vista à obtenção de chorumes e estrumes numa perspetiva de sustentabilidade ambiental. Procede às operações culturais relacionadas com a manutenção e instalação de culturas forrageiras, prados e pastagens. Procede às operações de corte, conservação e armazenamento de produtos forrageiros. Conduz, opera e regula máquinas, equipamentos agrícolas e veículos adequados às operações culturais, às atividades de limpeza das instalações pecuárias, de alimentação e de transporte dos animais, tendo em conta as normas de segurança e o bem-estar animal. Regista e consulta dados técnicos da atividade, utilizando meios manuais ou informáticos.

Porta-miras - É o/a trabalhador(a) que realiza a execução de trabalhos de um topógrafo, segundo as suas instruções, no transporte ou colocação dos aparelhos óticos a utilizar, fixando e posicionando determinados alvos, e transporta o equipamento necessário.

Sapador(a) florestal - É o/a trabalhador(a) que previne incêndios e dá apoio ao seu combate, respeitando todas as fases do ciclo de vida da fauna e da flora florestais e normas de segurança, higiene e saúde e de proteção do ambiente.

Técnico(a) administrativo - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins, controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material preenchendo requisições ou outro tipo de documentação com vista à reposição das faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico(a) agro-florestal - É o/a trabalhador(a) que orienta, organiza e executa trabalhos técnicos na agricultura ou na floresta consentâneos com a sua formação.

Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes - É o/a trabalhador(a) que orienta, organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, de acordo com o projeto e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Analisa projetos e outras especificações técnicas, a fim de identificar os dados necessários ao trabalho e orientar e/ou realizar. Supervisiona o trabalho, distribuindo, orientando e controlando

as atividades de jardinagem em função das programações estabelecidas, das normas de segurança, higiene e proteção do ambiente e promovendo a qualidade do desempenho e as relações de trabalho em equipa. Orienta e/ou procede à preparação do terreno para instalação de jardins espaços verdes. Orienta e/ou procede à instalação de espécies ornamentais de acordo com as especificações técnicas do projeto. Orienta e/ou procede à manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafo-climáticas, de acordo com as especificações técnicas do projeto. Organiza e/ou regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão. Orienta e/ou procede à condução, operação e regulação de máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar tais como motocultivador, charrua, grade, escarificador, corta-mato, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, bobcat, atomizadores e pulverizadores. Elabora orçamentos relativos à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os custos, as áreas a utilizar e os tempos de trabalho. Orienta e/ou executa a conservação e a limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

Técnico(a) de manutenção - É o/a trabalhador(a) qualificado apto a orientar e a desenvolver atividades na área da manutenção, relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e instalações elétricas. Planeia, prepara e procede a intervenções no âmbito da manutenção preventiva, sistemática ou corretiva. Executa ensaios e repõe em marcha de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Interpreta desenhos, normas e outras especificações técnicas, a fim de identificar formas e dimensões, funcionalidades, materiais e outros dados complementares relativos a equipamento eletromecânicos e instalações elétricas. Controla o funcionamento dos equipamentos, deteta e diagnostica anomalias. Planeia, desenvolve e controla os trabalhos de manutenção e de conservação em equipamentos e instalações, de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente

e regulamentos específicos em vigor. Avalia e providencia os meios humanos e materiais necessários à intervenção de manutenção, tendo em consideração os prazos de execução. Planeia e estabelece a sequência e os métodos de trabalho de desmontagem, reparação e montagem de componentes e/ou equipamentos e definir a aplicação de processos, materiais e ferramentas adequadas à execução dos trabalhos, de acordo com o diagnóstico efetuado. Controla e avalia as intervenções de manutenção e os equipamentos intervencionados, utilizando instrumentos adequados. Procede à instalação, preparação e ensaio de vários tipos de máquinas, motores e outros equipamentos. Colabora no desenvolvimento de estudos e projetos de adaptação de sistemas e equipamentos para melhoria de eficiência, ganhos de produtividade e prevenção de avarias.

Técnico(a) de recursos florestais e ambientais - É o/a trabalhador(a) que participa na gestão, exploração e proteção de áreas florestais, respeitando a legislação em vigor e as normas de segurança e saúde no trabalho florestal. Colabora na elaboração de planos de ordenamento florestal tendo em consideração o clima, os solos e outros fatores condicionantes. Participa na produção e exploração com vista à valorização dos produtos e à sustentabilidade do espaço florestal. Assegura a conservação, proteção e valorização dos espaços florestais. Assegura o respeito pelo ambiente e a utilização sustentada dos recursos naturais. Elabora relatórios e preenche documentação técnica relativa à atividade desenvolvida.

Tirador(a) de cortiça amadia ou empilhador - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos necessários e conducentes à extração de cortiça amadia ou ao seu empilhamento.

Tirador(a) de cortiça falca - É o/a trabalhador(a) que executa necessários e conducentes à extração de cortiça falca.

Trabalhador(a) agrícola ou florestal - É o/a trabalhador(a) que executa todos os trabalhos agrícolas, pecuários ou florestais que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, nomeadamente sementeira, plantação, rega, colheita, limpeza de campos, entre outras tarefas

Trabalhador(a) de descasque de madeiras - É o/a trabalhador(a) que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

Níveis categorias profissionais e enquadramentos

Níveis	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal para vigorar de 1 de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020	Remuneração mínima mensal para vigorar de 1 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021
1	Técnico(a) agroflorestal Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes Técnico(a) licenciado Técnico(a) de recursos florestais e ambientais	835,00 €	870,00 €

2	Técnico(a) agroflorestal de 1.º ano Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes de 1.º ano Técnico(a) licenciado de 1.º ano Técnico(a) de recursos florestais e ambientais de 1.º ano	770,00 €	805,00 €
3	Encarregado(a) geral Operador(a) de máquinas especiais, pesadas ou industriais Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) de manutenção	710,00 €	745,00 €
4	Ajudante de operador(a) de máquinas especiais Assistente administrativo(a) Motorista de pesados Motosserrista Sapador(a) florestal Técnico(a) de manutenção de 1.º ano Tirador(a) de cortiça amadia ou empilhador	680,00 €	715,00 €
5	Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos Motorista de ligeiros Operador(a) agrícola Operador(a) apícola Operador(a) florestal Operador(a) de jardinagem e espaços verdes Operador(a) pecuário Operador(a) de máquinas agrícolas ou florestais Tirador(a) de cortiça falca	660,00 €	695,00 €
6	Ajudante de mecânico Ajudante de motorista Ajudante de operador(a) de máquinas pesadas ou industriais Emetrador(a) ou ajuntador(a) Exertador(a) ou podador(a) Gadanhador(a) Jardineiro(a) Limpador(a) de árvores ou esgalhador(a) Porta-miras Trabalhador(a) de descasque de madeiras	640,00 €	675,00 €
7	Estagiário(a) administrativo(a) Trabalhador(a) agrícola ou florestal	637,00 €	672,00 €

ANEXO III

**Remuneração mínima diária - Trabalho sazonal
para vigorar de 1 de janeiro de 2020 a 31 de
dezembro de 2020**

Categorias	Vencimento por - hora com proporcionais (férias, subsidio de férias e subsidio de Natal)	Vencimento por - dia com proporcionais (férias, subsidio de férias e subsidio de Natal)
Nível 3	5,41 €	43,28 €
Nível 4	5,17 €	41,35 €
Nível 5	5,00 €	40,05 €
Nível 4	4,84 €	38,75 €
Nível 5	4,82 €	38,53 €

**Remuneração mínima diária - Trabalho sazonal
para vigorar de 1 de janeiro de 2021 a 31 de
dezembro de 2021**

Categorias	Vencimento por - hora com proporcionais (férias, subsidio de férias e subsidio de Natal)	Vencimento por - dia com proporcionais (férias, subsidio de férias e subsidio de Natal)
Nível 3	5,71 €	45,66 €
Nível 4	5,45 €	43,62 €
Nível 5	5,28 €	42,25 €
Nível 4	5,11 €	40,88 €
Nível 5	5,08 €	40,65 €

Lisboa, 22 de junho de 2020.

Pela ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente:

Pedro Serra Ramos, como mandatário.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, como mandatário.

Depositado em 16 de julho de 2020, a fl. 127 do livro n.º 12, com o n.º 99/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional as empresas do setor de ensino de condução automóvel representadas pela Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2019.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de 200 empregadores e cerca de 800 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente CCTV entra em vigor cinco dias depois da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Este CCTV é válido por um período de 5 anos, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes:

3- O período de vigência da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária é de um ano.

4- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

6- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro até 31 de dezembro de cada ano.

Cláusula 3.^a

(Forma e tempo de revisão)

1- A denúncia far-se-á por escrito, até noventa dias do termo de cada período de vigência.

2- A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção, até sessenta dias do termo do período de vigência.

3- A contraproposta de revisão da convenção deverá ser feita por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta, e conterà, apenas, as matérias apresentadas na proposta que se pretendam rever ou substituir.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1- São condições gerais de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Instrutor de condução automóvel:

As habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

3- Trabalhadores administrativos:

As condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

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

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias aplicado aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou estejam à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração (mínimo 12 meses);

c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direcção ou quadro superior.

3- A denúncia do contrato por parte do empregador, cujo período experimental tenha durado mais de sessenta dias, está sujeita a aviso prévio de sete dias.

4- A antiguidade do trabalhador é considerada desde o início do período experimental.

5- Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

Cláusula 6.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.

2- O trabalhador admitido nos termos do número 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3- No caso do trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso de contrato a termo certo ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso de contrato a termo incerto.

Cláusula 7.^a

(Quadros de pessoal)

A empresa obriga-se a organizar e a apresentar às entidades competentes, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

Cláusula 8.^a

(Quotização sindical)

1- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês aos respectivos sindicatos os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estes, acompanhados da quantia destinada ao pagamento de quotas.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas dos respectivos sindicatos, desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 9.^a

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar

benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3- Sempre que um trabalhador exerça normalmente funções correspondentes a várias categorias profissionais, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

4- O empregador para o preenchimento dos lugares de chefia deve tentar preenchê-los por trabalhadores da empresa.

Cláusula 10.^a

(Regulamentação de densidades)

O número de estagiários não pode exceder 50 % do número de efetivos da respetiva categoria profissional, salvo no caso de haver um único trabalhador nessa categoria em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 11.^a

(Formação profissional - Princípios gerais)

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2- O empregador deve assegurar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

3- O empregador deve assegurar, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições do número anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

4- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

5- O trabalhador deve frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

6- O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, precedendo o início da sua execução.

Cláusula 12.^a

(Crédito de tempo e condições de aplicação)

1- O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a quarenta horas anuais de formação, podendo esta ser

prestada pelo empregador, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente, que emitirão os respetivos certificados.

2- No caso de o empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

3- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou ações de formação profissional, por sua iniciativa, mediante comunicação prévia ao empregador com a antecedência mínima de dez dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

5- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.

Cláusula 13.^a

(Regime de promoções)

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou grau superior dentro da mesma profissão ou, ainda, a mudança para funções de natureza efetiva e permanente diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 9.^a e nos termos do anexo II.

Cláusula 14.^a

(Certificado de trabalho)

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado de trabalho, onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento, nos termos da lei;

b) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

c) Não deslocar qualquer trabalhador para funções que não sejam as da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCTV;

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

e) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

f) Proporcionar, dentro do possível e nos termos da lei, aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar a flexibilidade de horário aos trabalhadores-estudantes;

g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Segurança Social ou outros a ela inerentes, nos termos deste CCTV e da legislação em vigor;

h) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e pagar pontualmente a retribuição;

i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

j) Adoptar no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

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

m) Inscrever os trabalhadores no fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente;

n) Afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre legislação referente ao direito de parentalidade ou uma síntese da mesma;

o) Comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo de não renovação do contrato de trabalho a termo e, ainda, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental;

p) Proceder ao pagamento da compensação legalmente prevista decorrente da caducidade do contrato de trabalho a termo, independentemente da previsão expressa de não renovação, salvo se a caducidade do contrato resultar da declaração de vontade do trabalhador;

q) Prevenir práticas de assédio no trabalho, entendendo-se este como comportamento indesejado com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de tais situações.

Cláusula 16.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCTV;
- c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;
- f) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço e prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato coletivo de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;
- j) Frequentar acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie;
- k) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa com urbanidade e probidade.

Cláusula 17.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido ao empregador:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV e na lei geral;
- e) Baixar-lhe a categoria, salvo os casos previstos neste CCTV e na lei geral;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas na lei;

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

h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e categoria profissional fora dos casos previstos na lei;

j) Alterar o horário de trabalho dos trabalhadores fora dos casos previstos na lei;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Afetar a honra e dignidade dos trabalhadores por práticas discriminatórias, intimidatórias, hostis ou humilhantes;

n) A criação de novas categorias profissionais não previstas nesta convenção.

Cláusula 18.^a

(Direito à greve e proibição do «lock-out»)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas quaisquer formas de lock-out.

Cláusula 19.^a

(Direito de reunião)

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho suplementar.

3- Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de 24 horas.

4- O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical, solicitadas pelas direcções sindicais, na falta das estru-

turas de representação sindical que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no número 1 desta cláusula.

Cláusula 20.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, membros da comissão inter-sindical de delegados, delegados sindicais, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta devendo requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação relativos à evolução recente e provável do negócio, sobre a evolução do emprego ou a antecipação de medidas em caso de ameaça para o emprego bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho. É também um direito dos delegados sindicais informarem-se junto do empregador sobre a aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

Cláusula 22.^a

(Crédito de horas)

1- Cada delegado sindical, em número igual ao previsto na legislação em vigor, dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas não inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito a retribuição.

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

4- As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito a retribuição.

6- A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de

que os respectivos 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.

CAPÍTULO IV

Noções de local de trabalho

Cláusula 23.^a

(Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado ou a que se encontra adstrito.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

3- O local de trabalho pode ser livremente alterado, desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e o empregador.

4- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito a indemnização legalmente devida pela cessação do contrato de trabalho, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel é de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias.

O período normal de trabalho pode ser também efectuado ao sábado, pelo período de meio-dia ou um dia, sendo neste caso a prestação deste trabalho compensada por igual período de descanso na segunda-feira imediata.

2- O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de trinta e oito horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, podendo também efectuar-se ao sábado e compensado nos mesmos termos do número anterior, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

3- O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos poderá ser fixado entre as 7h00 e as 22h00.

4- O período de descanso para as refeições não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, devendo ser fixado entre as 12h00 e as 15h00 ou entre as 18h00 e as 21h00, de acordo com a organização dos períodos de trabalho em vigor na empresa.

5- Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas seguidas.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do

período normal de trabalho.

2- É proibida prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

4- Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, duzentas horas anuais.

5- O empregador deve possuir e manter o registo dos tempos de trabalho, normal e suplementar, incluindo dos trabalhadores que estejam isentos de horário de trabalho, em que são anotados os dias e as horas de início e do termo da prestação do trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

Cláusula 26.^a

(Trabalho noturno)

O trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

Cláusula 27.^a

(Organização especial do tempo de trabalho)

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado, por acordo entre o trabalhador e o empregador, até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante uma das seguintes modalidades:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com a antecedência mínima de três dias.

4- A redução de tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo tem lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, dentro de um período de quatro meses contado a partir do início da sua prestação, devendo a sua utilização ser comunicada com a antecedência referida no número anterior.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

(Descanso semanal)

O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é o domingo, sendo dia de descanso complementar o sábado ou a segunda-feira, conforme opção, nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 24.^a

Cláusula 29.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes.

1 de janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de abril;
1 de maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro.

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

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

– O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito;

– A Terça-Feira de Carnaval.

4- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem o empregador e os trabalhadores. No caso de haver tolerância de ponto na Terça-Feira de Carnaval, autorizada pelo Governo, o feriado de Carnaval será observado nesse dia.

5- São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 30.^a

(Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2- O direito a férias, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis ou, no caso de o ano civil terminar antes de decorrido este prazo, até 30 de junho do ano seguinte.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá ao empregador marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

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

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

7- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre

que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto nos números 4 e 6 desta cláusula.

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

9- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior a data prevista para a cessação do contrato.

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

11- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, excepto nos casos previstos na lei.

12- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, ou ao gozo das mesmas até 30 de abril do ano seguinte, e ao respectivo subsídio.

13- No ano de cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias e respectivo subsídio em condições equivalentes ao estabelecido no número 3 desta cláusula.

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

15- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acordar com a empresa regime diferente de férias. O mesmo se aplica quando se verificar situação inversa em relação ao País.

16- O mapa de férias deve ser afixado na empresa até 15 de abril de cada ano e mantido afixado até 31 de outubro.

Cláusula 31.^a

(Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

3- O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 32.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 33.^a

(Licença sem retribuição)

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, contar-se-á para os efeitos de antiguidade.

Cláusula 34.^a

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre Segurança Social.

2- 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 a duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 35.^a

(Faltas)

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas, para determinação da falta.

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês e sejam devidamente compensados.

4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 36.^a**(Faltas justificadas)**

5- Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para o desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula $RD = RM : 30$, sendo RD a retribuição diária e RM a retribuição mensal.

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Casamento - 15 dias seguidos;	Documento passado pela Conservatória do Registo Civil
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, adotantes ou adotados, padrastos ou enteados, do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador - até 5 dias consecutivos; Falecimento de outro parente ou afim, na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados) - até 2 dias consecutivos;	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito
c) Motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei em vigor;	Documento passado pelo estabelecimento de ensino
d) Motivadas por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente por prescrição médica em recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente de trabalho ou cumprimento de obrigação legal;	Declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou atestado médico
e) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente: - A filho ou neto (filho de adolescente com idade inferior a 16 anos) menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que consigo viva em comunhão de mesa e habitação - 30 dias por ano ou durante todo o período de hospitalização; - A filho com 12 ou mais anos de idade e que, sendo maior, integre o agregado familiar do trabalhador - até 15 dias por ano; - A cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados) - até 15 dias por ano; - Em caso de assistência inadiável e imprescindível a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, com deficiência ou doença crónica - acréscimo até 15 dias por ano	- Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência - Declaração de outros membros do agregado familiar que exercem atividade profissional de que não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência (A possibilidade de faltar não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe)
f) Acompanhamento de grávida que, nas Regiões Autónomas, se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realizar o parto;	- Prova de carácter imprescindível e da duração da deslocação para o parto - Deslocação comprovada pelo estabelecimento hospitalar da realização do parto
g) Deslocações a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor - até 4 horas por trimestre em cada ano, por cada menor educando;	Comunicação por escrito do responsável pela educação do menor
h) Exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, por trabalhador legalmente eleito;	Documento comprovativo adequado à situação
i) Candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;	Certidão do tribunal em que corre termos o auto do processo eleitoral e comunicação da ausência ao empregador durante o período legal da campanha eleitoral, com a antecedência mínima de 48 horas
j) Faltas que o empregador autorizar, prévia ou posteriormente, nas condições em que for expressa e claramente definida tal situação;	Comprovativo da autorização
k) Outra faltas que a lei considere como justificadas.	Documento adequado à situação

2- As faltas por falecimento referidas na alínea *b*) do número anterior entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do decesso, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível.

5- O não cumprimento do disposto nos números 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6- Em qualquer caso de falta justificada, o empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7- A prova, quando exigida, faz-se por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do número 1 desta cláusula.

Cláusula 37.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas constantes do quadro do número 1 da cláusula 36.^a, ainda que justificadas:

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

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

c) As previstas no artigo 252.º do Código do Trabalho para assistência inadiável e imprescindível a membro do agregado familiar;

d) As previstas nas alíneas *f*) e *k*) do número 2 do artigo 249.º do Código de Trabalho, respetivamente as motivadas pelo acompanhamento de grávida que, nas regiões autónomas, se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realizar o parto e as faltas que a lei considere justificadas, quando excedam 30 dias por ano;

e) As ausências autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- As faltas previstas na alínea *c*) do número anterior são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 38.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 36.^a

2- As faltas injustificadas determinam perda da retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de vinte dias úteis.

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

4- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 39.^a

(Retribuições mínimas)

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- O empregador entregará no ato do pagamento das retribuições cópia dos respetivos recibos.

Cláusula 40.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, receberá desde o início o vencimento inerente ao do trabalhador substituído.

Cláusula 41.^a

(Diuturnidades)

Às retribuições mínimas do presente CCTV será acrescida uma diuturnidade no montante de 24,30 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, as quais farão parte integrante da retribuição.

Cláusula 42.^a

(Retribuição do trabalho noturno)

O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, podendo esta retribuição ser substituída nos termos da lei.

Cláusula 43.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

a) 50 % pela primeira hora ou fração;

b) 75 % por hora ou fração subsequente.

2- Para efeito do cálculo de trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 44.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)

1- O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e/ou complementar é remunerado com o acréscimo de 100 % por hora ou fração.

2- Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas trabalho semanal} \times 52}$$

3- No caso de a duração deste trabalho ser superior a meta-de do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório deve descansar um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 45.^a

(Subsídio de férias)

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCTV receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito, ou proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV tem direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano, salvo nos casos previstos nos números 2 e 3.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

Cláusula 47.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 32,35 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas fun-

ções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 48.^a

(Subsídio de refeição)

1- Por cada dia em que haja prestação de trabalho efetivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,10 €, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efetuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço	12,20 €;
Jantar	12,20 €;
Pequeno-almoço	3,75 €.

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se que o trabalhador será deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de tomar as refeições no seu local habitual.

Cláusula 49.^a

(Alojamento e subsídio de deslocação)

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCTV:

a) A transporte, não só na ida como na volta para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte não lhe seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) Ao reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;

c) A subsídio de deslocação no montante de 3,75 € e 7,95 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do país e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 50.^a

(Licenças e dispensas no âmbito da proteção na parentalidade)

1- Para além do estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores, serão ainda assegurados os seguintes direitos:

Proteção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos.
<p>Licença de risco clínico durante a gravidez, caso o empregador não proporcione à trabalhadora atividade compatível com o seu estado e categoria profissional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Duração considerada necessária pelo médico para a prevenção do risco. 	<p>Comunicar 10 dias antes do início da licença e, em caso de urgência, logo que possível.</p> <p>Apresentar atestado médico com a indicação da duração previsível do impedimento.</p>
<p>Licença por interrupção da gravidez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Duração entre 14 e 30 dias. 	<p>Comunicar logo que possível e apresentar atestado médico com indicação do período da licença.</p>
<p>Modalidades de licença parental inicial:</p> <p>1- Licença parental inicial, passível de ser partilhada pela mãe e pelo pai após o parto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias; - Acréscimo de 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o gozo obrigatório pela mãe de 6 semanas de licença a seguir ao parto; - Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro; - Acréscimo até 30 dias por internamento hospitalar da criança pós-parto, em caso de cuidados médicos especiais da criança; - Acréscimo do período de internamento hospitalar na situação de cuidados médicos especiais da criança e de o parto ter ocorrido até às 33 semanas inclusive; - Acréscimo de 30 dias (sem prejuízo do acréscimo por internamento hospitalar da criança) nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive; <p>O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma microempresa (< 10 trabalhadores), de pende de acordo com o empregador.</p> <p>.....</p> <p>2- Licença parental inicial exclusiva da mãe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faculdade de gozar até 30 dias de licença antes do parto; - Obrigatoriedade de gozar 6 semanas de licença a seguir ao parto. <p>.....</p> <p>3- Licença parental inicial a gozar por um progenitor na impossibilidade do outro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Totalidade ou período remanescente da licença, em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte do progenitor em gozo da licença; - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe: - gozo mínimo de 30 dias pelo pai; - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto: - o pai tem direito à correspondente licença parental inicial ou remanescente, não podendo o gozo ser inferior a 30 dias. <p>.....</p> <p>4- Licença parental exclusiva do pai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 dias úteis seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento, 5 dos quais imediatos e consecutivos a este; - Acréscimo de 5 dias úteis seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe; - Acréscimo de 2 dias por cada gémeo além do primeiro. 	<p>a) Em caso de partilha do gozo da licença parental, a mãe e o pai devem até 7 dias após o parto, após o termo do período de internamento da criança por cuidados médicos especiais ou do período de acréscimo de 30 dias por parto ocorrido até às 33 semanas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entregar aos respetivos empregadores declaração conjunta com a informação do início e termo dos períodos a gozar por cada um; - Quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional; <p>b) Em caso de licença parental não partilhada:</p> <p>Sem prejuízo de a mãe poder gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e da obrigatoriedade de gozar 6 semanas a seguir ao parto, o progenitor que goze a licença deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicar ao respetivo empregador, até 7 dias após o parto, a duração da licença e o início da mesma; - Juntar declaração do outro progenitor comprovativa de que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial. <p>Na falta das declarações referidas nas alíneas a) e b), a licença é gozada pela mãe.</p> <p>c) Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor em gozo da licença parental, esta suspende-se a pedido do progenitor, devendo a suspensão e os acréscimos de licença serem comunicados ao empregador, acompanhados da declaração do estabelecimento hospitalar.</p> <p>A situação de suspensão da licença não se aplica às situações de internamento hospitalar decorrentes de cuidados médicos especiais da criança a seguir ao parto ou de parto ocorrido até às 33 semanas inclusive, nem durante a respetiva duração.</p> <p>.....</p> <p>Comunicar com 10 dias de antecedência, ou em caso de urgência comprovada logo que possível, que pretende gozar parte da licença antes do parto e apresentar atestado médico com a indicação da data previsível.</p> <p>.....</p> <p>Comunicar ao empregador, logo que possível e apresentar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprovativo adequado (atestado médico comprovativo ou certidão de óbito); - Declaração do período de licença gozado pela mãe, sendo caso disso. <p>.....</p> <p>Comunicar ao empregador, com a antecedência possível, o período ou períodos do gozo.</p> <p>Em caso do direito ao acréscimo de 5 dias úteis de licença, o pai deve comunicar, até 5 dias antes, o início do gozo da licença acrescida.</p>

<p>Licença por adoção de menor de 15 anos:</p> <p>a) No caso de serem dois candidatos adotantes, a licença pode ser partilhada, após a confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime de adoção:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos adotantes entre os 120 e os 150 dias; - Acréscimo de 30 dias no caso de cada um dos adotantes gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos; - Acréscimo de 30 dias por cada adoção além da primeira (adoções múltiplas); <p>b) Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente não candidato e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação tem direito ao período de licença não gozado ou a um mínimo de 14 dias;</p> <p>c) Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso durante a hospitalização.</p>	<p>Os candidatos a adotantes devem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicar 10 dias antes o início da licença e, em caso de urgência comprovada, logo que possível; - Apresentar prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste e, ainda, declaração do início e termo do período a gozar ou, sendo o caso, declaração conjunta com os períodos a gozar por cada um; - Em caso de internamento hospitalar, comunicar a suspensão da licença logo que possível e comprovar a duração do internamento com declaração passada pelo estabelecimento hospitalar. <p>O candidato a adotante não tem direito a licença, sendo o adotando filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.</p>
<p>Licença parental complementar para assistência a filho ou adotado de idade não superior a 6 anos, em qualquer das seguintes modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Licença parental alargada por três meses a gozar pelo pai ou pela mãe; - Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo; - Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial até ao limite de 3 meses. <p>Qualquer das modalidades pode ser gozada pelo pai e pela mãe de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida acumulação por um progenitor do direito do outro.</p>	<p>Comunicar, por escrito, 30 dias antes do início da licença a modalidade pretendida e o termo e início de cada período.</p>
<p>Licença para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, depois de esgotado o período de licença parental complementar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Até ao limite de 2 anos, de modo seguido ou interpolado, ou de 3 anos no caso de terceiro filho ou mais; - Sendo dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos; - Na falta de indicação do trabalhador sobre a duração da licença, considera-se a duração de 6 meses. 	<p>Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Início e termo do período em que pretende gozar a licença; - Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; - Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; - Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.
<p>Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a gozar por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 6 meses, prorrogável até 4 anos, podendo ser prorrogada até ao limite de 6 anos em caso de necessidade do prolongamento da assistência confirmada por atestado médico. <p>O limite máximo de 6 anos não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caso o filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade, a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico. 	<p>Comunicar, por escrito, ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Início e termo do período em que pretende gozar a licença; - Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; - Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; - Que não está esgotado o período máximo de duração da licença; - Atestado médico confirmativo da assistência.
<p>Faltas para assistência inadiável e imprescindível a filho, em caso de doença, acidente, deficiência ou doença crónica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica - até 30 dias por ano ou, em caso de hospitalização, enquanto esta durar; - A filho com 12 ou mais anos de idade e, sendo maior, faça parte do agregado familiar do trabalhador - até 15 dias; - Acréscimo de 1 dia aos períodos de ausência referidos, por cada filho além do primeiro. <p>A possibilidade de faltar não pode ser exercida em simultâneo pelo pai e pela mãe.</p> <p>Caso os progenitores sejam substituídos na prestação da assistência a filho por avós trabalhadores, o direito às faltas é reduzido em conformidade.</p>	<p>Comunicar e apresentar ao empregador, logo que possível:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prova médica do carácter inadiável e imprescindível da assistência; - Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência; - Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

<p>Faltas para assistência a neto:</p> <p>a) A neto que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento do neto. <p>Se houver dois titulares do direito, o período de faltas pode ser gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.</p> <p>b) Em substituição dos progenitores:</p> <p>Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.</p>	<p>Comunicar ao empregador, com 5 dias de antecedência, ou em caso de urgência logo que possível, e declarar que:</p> <p>a) No caso de recém-nascido:</p> <ul style="list-style-type: none"> - O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação; - O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este; <p>b) No caso de substituição dos pais:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carácter inadiável da assistência; - Os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência e que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.
<p>Dispensa para consultas pré-natais durante o horário de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Não sendo possível fora do horário de trabalho, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa pelo tempo e vezes necessárias; - A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal; - O pai tem direito a três dispensas para acompanhar a grávida às consultas pré-natais. 	<p>Prova da impossibilidade de comparência na consulta fora do horário de trabalho e da sua realização.</p>
<p>Dispensa diária para amamentação ou aleitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 períodos distintos, com duração máxima de 1 hora cada, durante todo o tempo de amamentação, salvo se outro regime for acordado com o empregador; - Acresce 30 minutos por cada gémeo além do primeiro; - Em caso de aleitação, até o filho perfazer 1 ano de idade, podendo a mãe ou o pai trabalhadores ou ambos, conforme decisão conjunta, beneficiar da dispensa. 	<p>a) Em caso de amamentação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicação da mãe trabalhadora, 10 dias antes do início da dispensa, de que amamenta o filho; - Apresentação após o 1.º ano de vida do filho, de atestado médico justificativo da amamentação; <p>b) Em caso aleitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicação, pelo progenitor trabalhador, 10 dias antes do início da dispensa; - Comprovativo da decisão conjunta; - Declaração do período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso; - Prova do exercício de atividade profissional do outro progenitor e de que informou o empregador da decisão conjunta.
<p>Dispensas para a realização da avaliação para a adoção:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de segurança social ou receção dos técnicos no domicílio. 	<p>Comunicar a dispensa com a antecedência possível e apresentar a devida justificação.</p>

2- As dispensas para consulta de PMA (Procriação medicamente assistida) pré-natal e amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

3- Não determinam perda de quaisquer direitos salvo quanto à retribuição, cujo subsídio o trabalhador deve requerer à segurança social, e são consideradas como prestação efetiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação de trabalhadora grávida a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- g) Falta para assistência a filho;
- h) Falta para assistência a neto;
- i) Dispensa de trabalhadora grávida da prestação de trabalho no período noturno;
- j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- k) Dispensa para avaliação para adoção;

l) Dispensa de acompanhante de mulher grávida para unidade hospitalar fora da ilha de residência para realizar o parto.

Cláusula 51.^a

(Trabalhadores menores)

1- O empregador e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- O empregador deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissionais.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano, o empregador deve assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 52.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão das seguintes regalias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outros direitos:

- a) Dispensa até seis horas semanais;
- b) Dispensa até dois dias para prestação de prova de avaliação escrita ou oral;
- c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares.

2- Os trabalhadores que pretendam usufruir do estatuto de trabalhador-estudante devem:

- a) Solicitá-lo expressamente por escrito;
- b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula e do horário escolar.

3- O empregador tem o direito de verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no número 1, fazendo cessar as regalias sempre que comprovadamente se verifique impossibilidade de aproveitamento no ano letivo, designadamente a reprovação por faltas.

4- Nenhum trabalhador poderá beneficiar das regalias no ano letivo subsequente àquele em que, tendo delas usufruído, não tenha obtido aproveitamento nos termos da legislação em vigor, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.

CAPÍTULO XI

CessaçãO do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

(CessaçãO do contrato de trabalho)

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

- a) Caducidade;
- b) RevogaçãO (mútuo acordo das partes);
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (despedimento promovido pelo empregador com justa causa);
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinçãO do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptaçãO;
- g) ResoluçãO pelo trabalhador (rescisãO pelo trabalhador com justa causa);
- h) Denúncia pelo trabalhador.

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

3- Dada a imperatividade do regime de cessaçãO do contrato de trabalho, aplica-se a todas as modalidades de cessaçãO previstas no número 1 o estabelecido na lei.

4- A cessaçãO do contrato de trabalho confere ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

- a) Ao subsídido de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessaçãO;

b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídido;

c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessaçãO e ao subsídido correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 54.^a

(Sanções disciplinares)

1- A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCTV será punida com as sanções seguintes:

- a) RepreensãO;
- b) RepreensãO registada;
- c) SançãO pecuniária até 30 % da retribuiçãO média diária por infraçãO praticada no mesmo dia, não podendo exceder, em cada ano civil, a retribuiçãO correspondente a 30 dias;
- d) Perda de dias de férias, com a salvaguarda do direito ao gozo de 20 dias úteis;
- e) SuspensãO do trabalho com perda de retribuiçãO e de antiguidade até 30 dias por cada infraçãO, não podendo exceder, em cada ano civil, o total de 90 dias;
- f) Despedimento sem indemnizaçãO ou compensaçãO.

2- A sançãO disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infraçãO e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infraçãO.

Cláusula 55.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de segurança social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicaçãO de qualquer sançãO, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

Cláusula 56.^a

(Consequências da aplicaçãO de sanções abusivas)

A aplicaçãO de alguma sançãO abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violaçãO das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a) Se a sançãO consistir no despedimento, a indemnizaçãO será calculada nos termos legalmente previstos;
- b) Tratando-se de suspensãO ou de sançãO pecuniária, a in-

demnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 57.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar o empregador, nos sessenta dias posteriores ao conhecimento da infração por parte da entidade empregadora ou órgãos com poderes delegados, deve iniciar o procedimento disciplinar.

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

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

CAPÍTULO XIII

Medidas de prevenção e proteção do trabalhador

Cláusula 58.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1- O empregador instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- O empregador obriga-se a cumprir os regulamentos de higiene e segurança no trabalho previstos na lei.

Cláusula 59.^a

(Prevenção e controlo de alcoolemia)

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de veículos automóveis e a ministração do ensino da teoria e da prática de condução.

2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3- Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia em cada momento prevista naquele código.

4- O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de ações de informação e sensibilização.

5- O controlo de alcoolemia será efetuado com caráter aleatório entre trabalhadores que prestem serviço na empresa, nos locais de trabalho determinados por esta, independentemente do tipo de contrato de trabalho, bem como àqueles que iniciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6- O exame de pesquisa de álcool no ar aspirado será efe-

tuado pelo empregador ou por trabalhador com competência delegada para o efeito e acompanhado por técnico de saúde, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunha.

7- Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

9- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

10- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração.

11- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12- É dispensada a elaboração de regulamento sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula.

Cláusula 60.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, o empregador pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de dezembro de 1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte do empregador nos três primeiros dias de cada baixa.

Cláusula 61.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará para conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 62.^a

(Indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador garantirá, enquanto durar a incapacidade, a in-

demnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa, caso não tenha transferido a sua responsabilidade para entidade seguradora legalmente competente.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 63.^a

(Composição e funções)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos, serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes e, para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeitos de publicação.

8- O expediente da comissão será assegurado pela ANORECA.

9- 9 -A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

10- Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 64.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

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

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

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer atos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 65.^a

(Falência ou insolvência)

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 66.^a

(Revogação de textos)

Com a entrada em vigor do presente contrato, ficam revogados as matérias contratuais da convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2019.

Cláusula 67.^a

(Manutenção de regalias)

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designada-

mente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não previstas neste CCTV.

2- As partes consideram que, globalmente, o presente CCTV proporciona tratamento mais favorável aos trabalhadores.

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo(a) - O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Caixa - O trabalhador que tem a seu cargo as operações e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos desatinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento, divisão, serviços ou contabilidade - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce dentro do departamento ou serviços que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Chefe de escritório - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena sob orientação hierárquica as actividades do departamento ou serviços que chefia; colabora no pla-

neamento e definição das políticas financeiras, de gestão de recursos humanos e de equipamentos e assegura a sua execução; propõe a admissão de trabalhadores e a aquisição de equipamentos e material necessários ao funcionamento dos serviços; analisa a informação, verifica os custos, redige documentos a emitir, assegura a organização e a actualização de processos e arquivos; prepara reuniões e sínteses da informação relevante no âmbito dos serviços que chefia; coordena a actividade administrativa, os registos de dados e o cumprimento de normas legais, regulamentares e de instruções internas respeitantes à actividade inerente às funções que lhe estão cometidas;

Chefe de secção - O trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Contabilista - O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração, efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

Contínuo(a) - O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

Diretor(a) de serviços - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as actividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; pode propor a aquisição de equipamento.

ANEXO II

Estagiário(a) administrativo(a) - O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para assistente administrativo.

Instrutor(a) - O trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspetos técnicos, teóricos e práticos.

Secretário(a) de direção/técnico(a) de secretariado - O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete: receção, registo, classificação, distribuição e emissão da correspondência externa ou interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respetivo processo, dá colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redação de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria, pode dactilografar relatórios, atas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas é exigido o curso superior de secretariado ou curso superior equivalente com carácter de oficialidade.

Técnico(a) administrativo(a) - O trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de administrativo, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Técnico(a) de contabilidade - O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Trabalhador(a) de limpeza - O trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director/a de serviços	1 347,50 €
2	Chefe de escritório	1 006,00 €
3	Chefe de departamento/divisão/serviços/contabilidade	919,50 €
4	Chefe de secção Contabilista Técnico/a de contabilidade	838,00 €
5	Instrutor/a (1)	783,00 €
6	Técnico/a administrativo/a Secretário/a de direção/técnico/a de secretariado	770,00 €
7	Assistente administrativo/a II Caixa	745,00 €
8	Assistente administrativo/a I	665,50 €
9	Contínuo (mais de três anos) (2)	635,00 €
10	Trabalhador/a de limpeza (2)	635,00 €
11	Estagiário/a administrativo/a (2)	635,00 €
12	Contínuo (até três anos) (2)	635,00 €

(1) O instrutor que desempenhar as funções de director de escola de condução tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 15 % incidente sobre a retribuição fixada para o nível 5 (instrutor/a).

(2) Valor da retribuição mínima mensal garantida (rmmg) a que se refere o número 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho, fixado pelo Decreto-Lei n.º 167/2019, de 21 de novembro.

ANEXO III

Condições especiais e carreira profissional

I - Admissão

1- São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2- As condições de admissão para o desempenho de tarefas técnicas administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

II - Carreira profissional

Princípios gerais

1- A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2- Os trabalhadores administrativos poderão ter um período de estágio ou de adaptação até 2 anos, findo o qual acedem à categoria de assistente administrativo de grau I.

III - Disposições especiais

1- A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional na mesma categoria e empresa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2- A promoção de assistente administrativo a técnico administrativo é da competência do empregador, a todo o tempo, ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de actividade no grau II, onde conste a obtenção de formações profissionais ou certificação profissional (ou académica) por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3- As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical de passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional.

Lisboa, 20 de maio de 2020.

Pela Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA:

Carlos Henrique da Silva Moreira Teixeira, presidente da direcção, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Paulo Jorge Machado Ferreira, mandatário.

Luís Manuel Venâncio Franco Oliveira, mandatário.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS representa as seguintes organizações sindicais:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes

Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 17 de julho de 2020, a fl. 127 do livro n.º 12, com o n.º 101/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional abrangido, por um lado, as empresas singulares ou coletivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Este contrato coletivo de trabalho é aplicável a 43 empregadores e a 5.461 trabalhadores.

3- A presente revisão altera a tabela salarial da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de março de 2019.

ANEXO II

Tabela salarial

A	Director	980,00
B	Chefe de área	945,00
C	Contabilista	870,00
D	Supervisor de equipa	767,00

E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	735,00
F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogueiro	707,50
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	650,00
H	Operário não especializado	635,00
I	Estagiário	535,00

* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2020.

Porto, 20 de fevereiro de 2020.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

Maria Antónia Cadillon, mandatário.

Anabela Jordão Ferreira Alves, mandatário.

Marta Rafaela Branquinho Nunes Garcia, mandatário.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

Elisabete Maria Almeida Maia, mandatário.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL:

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

António Manuel dos Santos Ribeiro, mandatário.

António Manuel dos Santos Figueiredo, mandatário.

Manuel Alberto da Silva Faria, mandatário.

Ana Maria Gomes de Pinho Bastos, mandatário.

Cândida Portela, mandatário.

Depositado em 16 de julho de 2020, a fl. 127 do livro n.º 12, com o n.º 97/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA e outras e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - Mais Sindicato e outro - Alteração salarial e outras

A Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária SA (CAE principal 64190 e CAE secundário 68200), Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA (CAE principal 64921), Montepio Valor - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento, SA (CAE principal 66300) e Montepio Investimento, SA (CAE principal 64190) - por acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2019 -, por um lado e, por outro, os Sindicato dos Bancários do Centro, com sede na Avenida Fernão de Magalhães 476, 3000-177 Coimbra; com o número de pessoa coletiva 500 842 639; contribuinte da Segurança Social 20004662768, e Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - Mais Sindicato, antes denominado Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, com sede na Rua de São José 131, 1169-046 Lisboa; com o número de pessoa coletiva 500 825 556, contribuinte da Segurança Social 20004666108, acordam na revisão do acordo coletivo de trabalho que os vincula cuja última alteração e o texto consolidado se encontram publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, 28 de fevereiro de 2017.

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

(...)

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- (...)

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo 4 empregadores e cerca de 1217 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (...)

4- (...)

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 112.^a**Subsídio de apoio à natalidade**

1- Os trabalhadores no activo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor de 750,00 € em 2018 e 756,00 € em 2019.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das instituições subscritoras, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 109.^a

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 21.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 874,50 euros em 2018 e 881,50 euros em 2019;

b) Grupo C - A - 600,00 euros em 2018 e 604,80 euros em 2019.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 21.^a, número 3):

Nível	2018	2019
18	2 784,84 €	2 807,12 €
17	2 518,11 €	2 538,25 €
16	2 342,76 €	2 361,50 €
15	2 158,30 €	2 175,57 €
14	1 969,77 €	1 985,53 €
13	1 787,73 €	1 802,03 €
12	1 637,14 €	1 650,24 €
11	1 508,06 €	1 520,12 €
10	1 348,86 €	1 359,65 €
9	1 240,60 €	1 250,52 €
8	1 123,87 €	1 132,86 €

7	1 040,04 €	1 048,36 €
6	988,30 €	996,21 €
5	874,50 €	881,50 €
4	759,10 €	765,17 €
3	659,93 €	665,21 €
2	600,00 €	604,80 €
1	600,00 €	604,80 €

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 62.^a, números 3 e 4): 19,67 euros em 2018 e 19,83 euros em 2019.

4- Diuturnidades (cláusula 73.^a, número 1): 41,73 euros em 2018 e 42,06 euros em 2019.

5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 74.^a, número 1): 137,68 euros em 2018 e 138,78 euros em 2019.

6- Subsídio de refeição (cláusula 75.^a, número 1): 9,50 euros em 2018 e 9,65 euros em 2019.

7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 76.^a, número 5): 151 085,19 euros em 2018 e 152 293,87 euros em 2019.

8- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 80.^a, número 2): 151 085,19 euros em 2018 e 152 293,87 euros em 2019.

9- Subsídio infantil (cláusula 109.^a, número 1): 25,64 euros em 2018 e 25,85 euros em 2019.

11- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 110.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,50 euros em 2018 e 28,73 euros em 2019;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,29 euros em 2018 e 40,61 euros em 2019;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,06 euros em 2018 e 50,46 euros em 2019;

d) Ensino secundário - 60,80 euros em 2018 e 61,29 euros em 2019;

e) Ensino superior - 69,66 euros em 2018 e 70,22 euros em 2019.

12- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 115.^a): 184 516,52 euros em 2018 e 185 992,65 euros em 2019.

ANEXO III

Ajudas de custo em 2018

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	50,76	32,99	15,22
	Parcial	25,38	7,62	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	31,93	15,97	0,00
	Parcial	15,97	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	121,81	76,13	30,46
	Parcial	60,90	15,22	0,00

Ajudas de custo em 2019

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,17	33,25	15,34
	Parcial	25,58	7,68	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	32,19	16,1	0,00
	Parcial	16,10	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	122,78	76,74	30,70
	Parcial	61,39	15,34	0,00

ANEXO V**Valores das mensalidades de pensões 2018**

Nível em que se encontra o trabalhador	2018	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 396,93	1 113,93
17	2 162,97	1 007,24
16	1 996,95	937,11
15	1 841,75	863,32
14	1 683,46	787,91
13	1 538,53	715,08
12	1 422,99	654,85
11	1 323,78	603,22
10	1 198,59	580,00
9	1 103,15	580,00
8	999,38	580,00
7	927,56	580,00
6	885,95	580,00
5	793,84	580,00
4	699,87	580,00
3	620,17	580,00
2	600,00	580,00
1	600,00	580,00

Valores em euros

Valores das mensalidades de pensões 2019

Nível em que se encontra o trabalhador	2019	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 416,11	1 122,84
17	2 180,27	1 015,3

16	2 012,93	944,61
15	1 856,48	870,23
14	1 696,93	794,21
13	1 550,84	720,80
12	1 434,37	660,09
11	1 334,37	608,05
10	1 208,18	600,00
9	1 111,98	600,00
8	1 007,38	600,00
7	934,98	600,00
6	893,04	600,00
5	800,19	600,00
4	705,47	600,00
3	625,13	600,00
2	604,80	600,00
1	604,80	600,00

Valores em euros

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo colectivo de trabalho referido na cláusula 127.^a:

Mensalidades mínimas de reforma 2018	2018	2019
Grupos A e B	759,10	765,17
Telefonista	659,93	665,21
Contínuo/porteiro e motorista	600,00	604,80
Apoio geral	600,00	604,80

Valores em euros

ANEXO VI**Contribuições para o SAMS**

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 119.^a (valores em euros):

População	2018	2019
Por cada trabalhador no ativo	129,97	131,01
Por cada reformado	90,68	91,41
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	38,21	38,52
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	19,98	20,14
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	19,16	19,31

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Lisboa, 17 de dezembro de 2019.

Caixa Económica Montepio Geral - Caixa Económica Bancária, SA:

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, na qualidade de administradora.

Dulce Maria Pereira Cardoso Mota Jorge Jacinto, na qualidade de administradora.

Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

Pedro Jorge Gouveia Alves, na qualidade de administrador.

Manuel Pinho Baptista, na qualidade de administrador.

Montepio Valor - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento, SA:

Pedro Miguel Moura Libano Monteiro, na qualidade de administrador.

Maria Margarida Carrusca Pontes Rosário Ribeiro Andrade, na qualidade de administradora.

Montepio Investimento, SA:

José Carlos Sequeira Mateus, na qualidade de administrador.

Joana Cristina Veiga Carvalho Barbosa, na qualidade de administradora.

Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - Mais Sindicato, antes Denominado Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Cristina Maria Damião de Jesus, na qualidade de mandatária.

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Bancários do Centro:

Gentil Reboleira Louro, na qualidade de mandatário.

João Miguel da Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de julho de 2020, a fl. 127 do livro n.º 12, com o n.º 100/2020, 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 Bancários do Norte - SBN - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito territorial

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em toda a área de jurisdição do Sindicato dos Bancários do Norte - SBN, conforme disposto nos respetivos estatutos.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- O presente acordo de empresa obriga a Caixa Geral de Depósitos, SA, instituição de crédito (CAE 64190) bem como todos os trabalhadores daquela empresa representados pelo Sindicato dos Bancários do Norte - SBN.

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 1520 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas no anexo I.

Cláusula 3.^a

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.ª, relativa ao «Exercício da atividade sindical».

CAPÍTULO II

Admissão e estatuto profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 4.ª

Estágio

1- A empresa pode conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham por 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, confere 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.ª

Liberdade de admissão e condições de preferência

1- Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2- 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.ª

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

SECÇÃO II

Estatuto profissional

Cláusula 7.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, 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.^a

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.^a

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 fun-

cionalmente 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.^a

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.^a

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.^a

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 núme-

ro 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.

Clausula 17.^a

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.^a

Deveres da empresa

1- Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos individuais de trabalho, a empresa está ainda vinculada aos seguintes deveres:

a) Entregar ao trabalhador, quando cesse o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída bem como o cargo ou cargos que desempenhou e todas as referências solicitadas pelo interessado, desde que se trate de elementos 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 aos sindicatos, 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.^a

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.^a 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.^a

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.^a

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 exclusi-

vamente 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.^a

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.^a

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 dos sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 80.^a

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo

estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direções sindicais.

6- Para o exercício da atividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

a) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança 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.^a

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 conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4- A declaração de autorização e a de revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

5- 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 com-

petentes, 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.^a

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.^a

Encerramento definitivo do estabelecimento

1- Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento os trabalhadores abrangidos devem ser integrados noutra empresa, ou em empresas jurídicas ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes, sempre que possível, observando-se o disposto na cláusula 44.^a

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.^a

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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, designada-

mente 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.^a

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.^a e no número 3 da cláusula 37.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores da empresa, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período

normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da 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 auferiam retribuição adicional por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 desta cláusula, ver diminuído o montante que nessa data auferiam 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.^a

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.^a

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 verifiquem 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a, 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 coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;

c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efetuar a transferência;

d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos, 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.^a

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.^a

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 previsto 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.^a

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 falhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

f) Quaisquer quantias pagas pela empresa ao trabalhador, que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas 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 ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 48.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Tabela salarial

A tabela salarial é a que consta no anexo II.

Cláusula 52.^a

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.^a

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

5- Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

Cláusula 53.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal 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.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito a um outro subsídio de refeição de igual montante.

Cláusula 61.^a

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 to-

das 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 alimentação, 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.^a, 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.^a

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.^a, 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.^a

Subsídios a trabalhador estudante

Os trabalhadores estudantes têm direito aos subsídios previstos na cláusula 95.^a

Cláusula 64.^a

Subsídio de apoio ao nascimento

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

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.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para 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.^a 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Acumulação de férias

Poderão acumular férias de dois anos, com o acordo da empresa, os trabalhadores que pretendam gozar férias no es-

trangeiro, desde que o requeiram formalmente no ano anterior e o período de acumulação não afecte 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Marcação do período de férias

1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de maio e 31 de outu-

bro, 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.^a

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.^a

Suspensão de férias

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

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela Empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 75.^a

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

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

5- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6- Sempre que entenda, pode a empresa proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

7- O disposto no número 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

8- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, 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.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 75.^a

Cláusula 78.^a

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.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período diário normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 80.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;

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

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

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

f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas, nos termos deste acordo 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, padras-tos 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 cônju-ge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável.

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 im-pedimento 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 nú-mero.

8- São consideradas injustificadas todas as faltas não pre-vistas nos números anteriores.

Cláusula 81.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qual-quer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retri-buição, esta pode ser substituída, se o trabalhador expressa-mente assim o preferir, por perda de dias de férias, na propor-ção 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.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigato-riamente comunicadas à empresa com uma antecedência não inferior a 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obriga-toriamente 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 jus-tificação.

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos núme-ros anteriores torna as faltas injustificadas.

5- Nas diligências que eventualmente efetue para con-firmar 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.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuí-zo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

2- Aos trabalhadores inscritos no Regime Geral da Segur-ança Social aplicam-se, nas faltas por doença, as regras con-tidas nesse regime.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a empre-sa 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 interpo-lados.

4- O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela Segurança Social como dando direi-to ao subsídio.

5- Para os trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações, nas faltas por doença a partir do 4.º dia de au-sência 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 líqui-da auferida pelos trabalhadores.

6- O subsídio previsto no número anterior será pago a par-tir do 1.º dia de ausência nas situações de internamento hos-pitalar, 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 des-contos legais.

8- A empresa procede, mensalmente, à comunicação das faltas ocorridas ao abrigo do número 5 à Caixa Geral de Apo-sentações (CGA), para efeitos de contagem de tempo.

9- Sem prejuízo do disposto no número 1, as faltas autori-zadas pela empresa poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

Cláusula 84.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas, sem prejuízo de poderem cons-tituir 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 ausên-cia na antiguidade do trabalhador.

2- Em alternativa à perda de retribuição prevista no núme-ro 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.^a

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 pressuponham 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.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 86.^a

Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento, o trabalhador deve informar imediatamente por escrito a empresa desse facto e do dia em que pretende retomar o serviço dentro dos cinco dias subsequentes. No caso de doença terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2- O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho 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.^a

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 efei-

tos 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.^a

4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

CAPÍTULO VII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 88.^a

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.^a

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 efe-

tuados por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 90.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- 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.^a

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.^a

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.^a

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

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 apro-

veitamento 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, acrescido do tempo necessário à deslocação.

6- As regalias previstas na cláusula anterior só são atribuídas se a empresa reputar os cursos de interesse para a 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

5- Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6- O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Se o trabalhador tiver constituído advogado poderá este requerer a confiança do processo para exame no seu escritório.

7- A empresa, 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.^a

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.^a

Instrução

O arguido tem direito a assistir aos atos de instrução do processo disciplinar.

Cláusula 105.^a

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, 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.^a

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.^a

Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar res- petivo 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.^a

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 jun- to à nota de culpa ou esta não tiver sido elaborada nos termos dos números 1, 2 e 3 da cláusula 102.^a;

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.^a

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.^a, competindo- -lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 108.^a

Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulida- de 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 servi- ço 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 re- gresso 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 previs- tos 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.^a

Pensões de aposentação de reforma e de sobrevivência

1- Os trabalhadores da CGD que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações e que se mantêm nesse regime continuam a estar abrangidos pelo estatuto da aposentação e pelo estatuto das pensões de sobrevivência e, bem assim, pelos regulamentos internos aprovados pelo conselho de administração da empresa, tudo nos termos e ao abrigo dos artigos 39.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 48.953, de 5 de abril de 1969, com a 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.^a

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.^a

Assistência médica e cuidados de saúde

1- 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.

2- Aos trabalhadores oriundos do ex-BNU aplica-se o regime decorrente do protocolo celebrado em 28 de novembro de 2001 entre a CGD e os sindicatos outorgantes, anexo ao presente acordo (anexo V).

CAPÍTULO XI

Maternidade e paternidade

Cláusula 112.^a

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.^a

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 excecionais, a empresa poderá introduzir um regime de quotas, com prévia consulta ao sindicato.

Cláusula 114.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a do acordo de empresa ora revogado.

Cláusula 118.^a

Prémio de antiguidade

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com o disposto na cláusula 67.^a do acordo de empresa ora revogado, considerando o número de anos decorridos no escalão aplicável que estiver em curso.

Cláusula 119.^a

Anuidades e diuturnidades

1- A aplicação do regime previsto na cláusula 52.^a não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferiam 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.^a 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.^a

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.^a, quer tenham sido celebrados antes, quer tenham sido celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 121.^a

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 21, 1.^a série, de 8 de junho de 2008, com as alterações outorgadas pela Federação do Sector Financeiro, em representação do sindicato, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, 1.^a série, de 15 de abril de 2011.

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 público aos trabalhadores que se mantêm sujeitos ao regime jurídico do funcionalismo público, nos termos dos artigos 31.º, número 2 e 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de abril de 1969, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de novembro, mantidos em vigor pelos artigos 7.º, número 2 e 9.º, número 3, do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de agosto e que se encontrem filiados no sindicato outorgante.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias, 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. As categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.
		Diretor adjunto	14	
		Subdiretor	13	
B	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, incumbe-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.
		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 cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Pode coordenar outras atividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.
	Operativa	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	150 000,00	151 130,00
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 habita-

ção 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 mutuar, 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- Excetua-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 escrita da empresa para a cedência do uso e fruição.

3- A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

Artigo 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 precedente 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 12.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.

ANEXO V

(Protocolo celebrado em 28 de novembro de 2001 entre a CGD e os sindicatos outorgantes, relativo à assistência médico-social dos trabalhadores oriundos do ex-BNU)

Protocolo

Entre:

A Caixa Geral de Depósitos, SA, pessoa colectiva n.º 500960046, com sede na Av.ª João XXI, n.º 63, em Lisboa, adiante designada por CGD; e

O Sindicato dos Bancários do Centro, pessoa colectiva n.º 500842639, com sede na Av.ª Fernão de Magalhães, n.º 476, em Coimbra, o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN, pessoa colectiva n.º 500955743, com sede na Rua Cândido dos Reis, n.º 130, no Porto, e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, pessoa colectiva n.º 500825556, com sede na Rua de S. José, n.º 131, em Lisboa, adiante designados por sindicatos,

Considerando

I) que, por efeito da incorporação do BNU na CGD, ocorrida em 23 de julho de 2001 (adiante: data da fusão), os trabalhadores do BNU então no activo passaram, nos termos da lei, a ser trabalhadores da CGD;

II) que os ex-trabalhadores do BNU então na situação de reforma e os pensionistas de sobrevivência do mesmo banco, bem como os respectivos familiares, se mantêm como beneficiários dos Serviços de Assistência Médico-Social (adiante designados por SAMS);

III) que a situação descrita e as respectivas incidências ao nível do regime de prestação de assistência médico-social a esses universos se reveste de carácter excepcional, justificando, assim, a adopção de medidas especificamente aplicáveis ao caso, é celebrado o presente Protocolo que se rege pelas seguintes cláusulas:

1.ª

Os trabalhadores do BNU no activo na data da fusão terão de optar, no que respeita à prestação de assistência médica e medicamentosa e à atribuição de comparticipações e outros apoios para aqueles fins, pelos SAMS dos sindicatos ou pelo regime dos serviços sociais da CGD.

2.ª

1- A opção referida na cláusula anterior será exercida mediante o preenchimento de declaração nos termos do modelo anexo, da qual consta a alternativa entre SAMS e serviços sociais, cabendo a cada trabalhador assinalar inequivocamente a sua escolha.

2- A opção será exercida até 31 de janeiro de 2002, abrangendo necessariamente o trabalhador declarante, bem como os respectivos familiares.

3- A mesma opção produz efeitos desde a data da fusão e é irrevogável, sem prejuízo de eventuais alterações de regime decorrentes da contratação colectiva de trabalho.

3.ª

1- Os trabalhadores que, nos termos da cláusula 2.ª, optarem pelo regime dos SAMS mantêm a qualidade:

– de beneficiários dos SAMS, a quem caberá a obrigação de assegurar todos os benefícios e prestações nas áreas médico-medicamentosa e outros apoios conexos, nos termos dos normativos que nestes vigorem a qualquer tempo,

– e de sócios dos serviços sociais, a quem caberá a obrigação de assegurar as modalidades de benefícios e prestações nas áreas da Segurança Social, desportiva, cultural, ocupação dos tempos livres, comercial e linhas de crédito conexas com estas áreas, nos termos dos normativos relativos a estas matérias que nestes vigorem a qualquer tempo.

2- Tanto os SAMS como os serviços sociais só ficam obrigados a assegurar as modalidades de benefícios e prestações acima referidos aos familiares que, segundo os respectivos regulamentos e estatutos, possam ser inscritos como beneficiários.

4.ª

1- Aos trabalhadores que optarem pelos SAMS, bem como aos respectivos familiares, é mantida a inscrição nos SAMS após a passagem à situação de reforma.

2- A situação referida no número anterior é extensiva aos respectivos pensionistas de sobrevivência.

5.ª

Os ex-trabalhadores reformados do BNU e os respectivos familiares, bem como os titulares de pensões de sobrevivência, beneficiários dos SAMS à data da fusão, mantêm essa qualidade.

6.ª

Relativamente aos trabalhadores no activo que optarem pelos SAMS, as contribuições para estes serviços serão calculadas através da aplicação das seguintes taxas:

a) a cargo da CGD - 6,5 % sobre a retribuição mensal efectiva;

b) a cargo dos trabalhadores - 1 % sobre a retribuição de base.

7.^a

Relativamente às situações a que se refere a cláusula 5.^a, as contribuições para os SAMS serão calculadas pela aplicação das taxas a seguir indicadas sobre a totalidade das respectivas pensões:

a) a cargo da CGD - 8,75 %;

b) a cargo dos reformados e titulares das pensões de sobrevivência - 1,25 %,

8.^a

Até 28 de fevereiro de 2002, as partes avaliarão os resultados da aplicação do presente protocolo.

Lisboa, 28 de novembro de 2001.

Pela Caixa Geral de Depósitos, SA.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro.:

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte - SBN.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Anexo ao protocolo de 28 de novembro de 2001 Declaração de opção

Eu, (nome), empregado da CGD n.º, tendo tomado conhecimento do conteúdo do protocolo celebrado em 28 de novembro de 2001, transcrito no verso, declaro que opto, no que respeita à prestação de assistência médica e medicamentosa, à atribuição de comparticipações para os mesmos fins, e, bem assim, à concessão de subsídios, tudo nos termos previstos nos respectivos regulamentos e estatutos, pelo regime próprio dos:

SAMS

Serviços sociais da CGD

Nota: Preencher apenas um dos campos.

Ao fazer esta opção, tenho consciência de que a mesma é irrevogável, sem prejuízo de eventuais alterações de regime decorrentes da contratação colectiva de trabalho, produz efeitos a partir de 23 de julho de 2001, data da fusão do BNU na CGD, abrange o meu agregado familiar e se faz sem prejuízo dos demais direitos emergentes da minha qualidade de sócio dos serviços sociais da CGD.

Data .../.../....

Assinatura

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 Bancários do Norte - SBN:

Mário Joaquim da Silva Mourão, mandatário e presidente da direção.

José Manuel Alves Guerra da Fonseca, mandatário e vice-presidente da direção.

Depositado em 16 de julho de 2020, a fl. 127 do livro n.º 12, com o n.º 98/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias

Cláusula 1.^a

A APA - Administração do Porto de Aveiro, SA, a APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA, a APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA, a APL - Administração do Porto de Lisboa, SA, a APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA, a APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), acordam na adesão à revisão do Acordo Coletivo de Trabalho entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2019.

Cláusula 2.^a

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 abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seis administrações portuárias e potencialmente 9 trabalhadores/as, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral e regime de proteção social, filiados/as no Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP).

Cláusula 3.^a

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 13 de fevereiro de 2020.

Pela APA - Administração do Porto de Aveiro, SA:

Maria de Fátima Lopes Alves, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo

conselho de administração em reunião de 10 de janeiro de 2020.

Pela APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA:

Guilhermina Maria da Silva Rego, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 16 de janeiro de 2020.

Pela APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA:

Maria de Fátima Lopes Alves, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 10 de janeiro de 2020.

Pela APL - Administração do Porto de Lisboa, SA:

Maria Lídia Ferreira Sequeira, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 19 de dezembro de 2019.

Pela APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sines, SA:

Maria Lídia Ferreira Sequeira, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 19 de dezembro de 2019.

Pela APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA:

José Luis de Azevedo Cacho, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 12 de dezembro de 2019.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

Frederico Fernandes Pereira, na qualidade de mandatário.

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de julho de 2020, a fl. 127 do livro n.º 12, com o n.º 102/2020, 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

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte (STIANOR) que passa a denominar-se Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas (STIANOR) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 3 de julho de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2019.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas (STIANOR) é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exerçam a sua actividade no sector das indústrias de alimentação e bebidas.

Artigo 18.º

(Direito de tendência)

1- O Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas (STIANOR) pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-sindical, cuja organização é, no entanto, exterior ao sindicato e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião são reconhecidas mediante comunicação escrita ao presidente da mesa da assembleia geral.

3- As correntes como tal reconhecidas nos termos do número anterior, podem exprimir-se através da participação

na assembleia geral, com observação da ordem de trabalhos previamente estabelecida, dos estatutos e regulamentos do sindicato e dos princípios neles consagrados, não podendo, em circunstância alguma, as suas posições prevalecerem sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- De acordo com as disponibilidades existentes no sindicato, as correntes de opinião poderão requerer o fornecimento de informação referente à ordem de trabalhos estabelecida.

Registado em 13 de julho de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 194 do livro n.º 2.

União dos Sindicatos do Distrito de Évora - USDE/CGTP-IN - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 17 de junho de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 2, de 30 de janeiro de 1996.

CAPÍTULO I

Artigo 2.º

Sede

A União dos Sindicatos do Distrito de Évora - USDE/CGTP-IN tem a sua sede no distrito de Évora.

Registado em 14 de julho de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 194 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

União dos Sindicatos do Distrito de Évora - USDE/ CGTP-IN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de junho de 2020 para o mandato de três anos.

Adriano Jorge Pires Seixas Sousa, Sindicatos Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Cármen Sofia Alves Granja, Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculo, Audiovisual e dos Músicos.

Frederico Jorge Pavia Campos, Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal.

Joaquim José Fradinho Gervásio, Sindicato das Indústrias Eléctricas Sul e Ilhas.

João Carlos Pardal Fernandes, Sindicato dos Trabalhadores Funções Públicas, Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

João Miguel Ferreira Barreiras, Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Construção, Cimentos, Mármore, Madeiras e Similares do Sul e Regiões Autónomas.

José Carlos Cara Linda Correia, Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

Luís Miguel Alves da Cruz Pinto, Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

Luís Lobo Henriques, Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal.

Maria Antónia Cara Linda Santos Boeiro, Sindicatos Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Maria Cristina Vilão Carochinho, Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

Margarida Isabel Silvestre Pereira, Sindicato dos Professores da Zona Sul.

Mariana Gertrudes Freira Reto, Sindicato dos Trabalhadores Funções Públicas, Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Simão Pausinho Marques, Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul.

Tiago André Hortelão Aldeias, Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul.

Valter Ricardo Borrvalho Lóios, Sindicatos Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas.

Vera Lúcia Serelha Prata, Sindicatos Nacional dos Profissionais de Seguro e Afins.

Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Altice em Portugal - STPT - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 e 30 de junho de 2020 para o mandato de quatro anos.

Jorge Manuel Almeida Félix	00200523
Victor Manuel Ferreira Tedim	01775978
Acácio Almeida	04575386
José Fernandes	03528489
Paulo Alexandre Conceição Alves	07698582
Maria da Glória Ferraz Soares	06505492
Ana Cristina dos Santos Almeida Esteves A. S. Rodrigues	07324417
Paula Alexandra Seborro Crespo	09568670
Pedro Nuno Leite Santos	09591513
Paulo Miguel Regalado Cordeiro	06080118
António Maria da Silva Duarte	09465221
Hélder Manuel Martins Gago	09301564
Victor Manuel Silva Campos	06676220
José Maria Santos Alencastre Telo	05247062
Maria Guilherme Esteves Dias	06004523
Eduardo José Belo T. P. de Mendonça	09769730
Isabel Maria Silva Relva Gomes de Jesus	08428752
Sebastião Manuel da Silva Maio	09657227
José Francisco Guerreiro Pereira	07386003
Luís Ferrão da Silva Flor	07869462
José Abílio Coelho Santos	07090249
Suplentes	
Cláudia Marisa Correia da Silva	11282519
Ricarda Sofia T. P. da Cruz Soares	11313825

António Jorge Coelho Matos	08586709
José Manuel Ribeiro Sousa	11456349
Osvaldo F. M. Cabrinha	06972114
Célia Francisca R. N. Martins	12006510
António Hígino Gouveia Caires	06921916

Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins - SIFA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de junho de 2020 para o mandato de três anos.

Secretario geral - José Marques Maia Lindo, portador do cartão de cidadão n.º 6616342.

Vice-secretário - José Guilherme Sequeira Braz, portador do cartão de cidadão n.º 5520493.

Vice-secretário - João Pedro Lopes da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 11064937.

Tesoureiro - Jorge Paulo da Conceição Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 7466782.

Secretário - António Augusto Batista Margarido, portador do cartão de cidadão n.º 5563625.

Secretário - José Manuel da Conceição Lopes, portador do cartão de cidadão n.º 7750953.

Secretário - Jorge Francisco Moreira Raimundo, portador do bilhete de identidade n.º 1650620.

Secretário - Bruno Luís Louro Raimundo, portador do cartão de cidadão n.º 11956726.

Secretario - João Nuno Rodrigues Bernardo, portador do cartão de cidadão n.º 12084195.

Secretario - Daniel António da Costa Domingos, portador do cartão de cidadão n.º 11261322.

Secretario - Paulo Jorge de Almeida Cardoso, portador do cartão de cidadão n.º 69616299.

Secretário - Carlos Alberto Matos pereira, portador do cartão de cidadão n.º 5387461.

Secretário - José Manuel da Costa Lima, portador do bilhete de identidade n.º 6597729.

STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 6, 7 e 8 de julho de 2020 para o mandato de quatro anos.

Direção central:

António Manuel Correia Amaro Costa.

António Rodrigues Lopes.

Armando Manuel Grega Neves.

Carlos António Henriques.

Carlos Jorge Feliciano Coelho.

João Diogo Ribeiro da Silva Pitacho.

João Maria Rosa Isidoro.

João Miguel Ferreira Barreiras.

Júlio Fernando Miranda Pinheiro dos Santos.

Marco Paulo Afonso Teixeira.

Maria de Fátima Marques Messias.

Nuno Fernando Piedade Serpa.

Nuno Miguel Costa Gonçalves.

Patrícia Alexandra Mendes Henriques.

Paulo Alexandre Correia da Silva.

Roger Muaka Mbenza.

Tiago Nuno Moutinho Roberto.

Victor Rui Rei Palma Paulino.

Confederação Sindical da Educação dos Países de Língua Portuguesa - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, foi publicada a identidade dos membros da direção da Confederação dos Países de Língua Portuguesa - Sindical da Educação - CPLP - SE que passou a denominar-se Confederação Sindical da Educação dos Países de Língua Portuguesa, com inexatidão pelo que, assim se retifica.

Na página n.º 387 onde se lê:

«... Helena Araújo Filho...»

Deve-se ler:

«... Heleno Araújo Filho...»

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Regional dos Industriais de Construção e Obras Públicas de Leiria - ARICOP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de junho de 2020 para o mandato de dois anos.

Direção	
Presidente	MESIS - Engenharia, L. ^{da}
	Representada por José Luís Sismeiro Francisco
1.º vogal	João Batista dos Santos, L. ^{da}
	Representada por Rui Manuel Frazão Batista dos Santos
2.º vogal	TERRAÇOS DA CIDADE - Construções, L. ^{da}
	Representada por Miguel Alexandre Carvalho Pereira
3.º vogal	CIMALHA - Construções da Batalha, SA
	Representada por César Augusto Pereira da Silva Jordão

4.º vogal	ECO DEMO - Demolições Ecologia e Construção, SA
	Representada por Nelson Pereira dos Santos

Associação Portuguesa da Indústria de Moagem, Massas, Bolachas e Cereais de Pequeno-Almoço - APIM - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de julho de 2020 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Germen - Moagem de Cereais, SA, representada por Luís Manuel Matos da Silva Ramos.

Secretário - Cerealis - Produtos Alimentares, SA, representada por: Rui Manuel de Amorim Silva e Sousa.

Tesoureiro - Carneiro, Campos & Cia, L.^{da}, representada por João Miguel Alves Pimenta de Bastos Monteiro.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 29 de junho de 2020 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Nome completo	Documento de identificação
José Manuel Baptista Casqueira	10669553
Sandra Paula Goulart Pereira da Costa Gonçalves Lopes	08889564
Patrícia Isabel Carvalho Robalo de Matos	11002139

Suplentes:

Nome completo	Documento de identificação
Ângela Paula Granja Soares	11198858
Vera Alexandra Chaves da Fonte Baptista	08453861
Ana Cristina de Almeida Reis	08861341

Registado em 13 de julho de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 43 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Nelas - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Viseu), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de julho de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Nelas.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro) que, no dia 9 de outubro de 2020, realizar-se-á

na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Nelas.
Morada: Largo do Município, 3520-001 Nelas.»

Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Viseu), ao abrigo do número 3 do artigo

27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de julho de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho nos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua versão atual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro) que, no dia 12 de outubro de 2020, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu.

Morada: Rua Conselheiro Afonso de Melo, 3510-024 Viseu.»

Huf Portuguesa - Fábrica de Componentes para o Automóvel, Unipessoal L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de julho de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Huf Portuguesa - Fábrica de Componentes para o Automóvel, Unipessoal L.^{da}

«Nos termos do disposto no artigo 27.º, número 3, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, vimos solicitar a publicação, no próximo *Boletim do Trabalho e Emprego*, da promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para

a segurança e saúde no trabalho, na Huf Portuguesa - Fábrica de Componentes para o Automóvel, Unipessoal L.^{da} em Tondela, Zona Industrial Municipal, 3460 Tondela, cujo ato eleitoral será no dia 21 de outubro de 2020.»

(*Seguem as assinaturas de 102 trabalhadores.*)

VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul e Regiões Autónomas SITE/CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 15 de julho de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o Sindicato SITE Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 14 de outubro de 2020, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: VALORSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, SA.

Morada: Plataforma Ribeirinha, CP Est. Mec. Bobadela, 2695-807 São João da Talha.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Albufeira - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Albufeira, realizada em 6 de março de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2019.

Efetivos:

Rossana Soraia Timóteo Caldeira André.

Joaquim Guilherme Guerreiro Nunes.

Suzana Isabel Piteira Gomes.

Ana Isabel Martins Palma.

Andreia Filipe Silva Rodrigues.

Maria Custódia Conceição Sobral.

Suplentes:

Pedro Miguel Pinto Miranda Gago.
Ana Paula Simões Ricardo Oliveira.
Henrique Graça Abreu Dinis.
Álvaro Manuel Estevão Martins.
Cláudio José Silva Duarte.
Silvino José Martins Sopa.

Registado em 14 de julho de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 26, a fl. 145 do livro n.º 1.

Irmãos Monteiro, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Irmãos Monteiro, SA, realizada em 3 de julho de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2020.

Efetivos:

Celestino Manuel da Silva Gomes.
Sandra Maria Soares Abreu.

Suplentes:

Andreia Gonçalves Santos.
Carlos André da Costa Loureiro.

Registado em 17 de julho de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 27, a fl. 145 do livro n.º 1.