



## 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 ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras ..... | 3430 |
| - Acordo coletivo entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....                    | 3432 |
| - Acordo de empresa entre a Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial .....                                    | 3454 |
| - Acordo de empresa entre o Banco BIC Português, SA e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato e outro - Integração em níveis de qualificação .....                                                                            | 3455 |
| - Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Integração em níveis de qualificação .....                                                                                   | 3455 |
| - Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato dos Bancários do Centro e outro - Integração em níveis de qualificação .....                                                                                                | 3456 |
| - Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC - Integração em níveis de qualificação .....                                                        | 3456 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| - Acordo de adesão entre o Centro Hospitalar do Oeste, EPE e a Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e a mesma associação sindical - (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) ..... | 3457 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

|                                                                                       |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------|
| - Associação Sindical dos Seguranças da Polícia Judiciária - ASSPJ - Eleição .....    | 3459 |
| - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante - Eleição ..... | 3459 |

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

|                                                               |      |
|---------------------------------------------------------------|------|
| - APCV - Associação Cervejeiros de Portugal - Alteração ..... | 3460 |
|---------------------------------------------------------------|------|

**II – Direção:**

|                                                                            |      |
|----------------------------------------------------------------------------|------|
| - APCV - Associação Cervejeiros de Portugal - Eleição .....                | 3466 |
| - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) - Eleição ..... | 3466 |

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

...

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

**I – Convocatórias:**

- Aguardela do Mundo - Águas de Nascente, SA - Convocatória ..... 3467

**II – Eleição de representantes:**

- CaetanoBus - Fabricação de Carroçarias, SA - Eleição ..... 3467

**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: [dsrcot@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrcot@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.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação  
*Depósito legal n.º 8820/85.*

# 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 ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras**

Contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31 de 22 de agosto de 2019.

### CAPÍTULO I

#### **Área, âmbito, vigência e denúncia**

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **(Área e âmbito)**

1- A presente convenção coletiva de trabalho, a seguir designada por CCT, abrange as empresas que exerçam a atividade de comércio e serviços designadamente nos CAE 46150, 46160, 46170, 46180, 46190, 46211, 46214, 46220, 46311, 46312, 46331, 46332, 46341, 46342, 46370, 46382, 46410, 46421, 46422, 46430, 46441, 46442, 46450, 46470, 46480, 46491, 46492, 46493, 46494, 46510, 46520, 46650,

46660, 46690, 46732, 46740, 46900, 47112, 47191, 47192, 47210, 47220, 47230, 47240, 47250, 47260, 47291, 47292, 47293, 47410, 47420, 47430, 47510, 47521 47522, 47523, 47530, 47540, 47591, 47592, 47593, 47620, 47630, 47640, 47650, 47711, 47712, 47721, 47722, 47740, 47750, 47761, 47762, 47770, 47781, 47782, 47783, 47784, 47790, 47810, 47820, 47890, 47910, 47990, 96021, 96022, 96030 filiadas nas associações outorgantes, e por outro lado os trabalhadores ao serviço daquelas filiados na associação sindical outorgante.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social a extensão da presente CCT a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações empresariais outorgantes, exerçam na área abrangida pela convenção, a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de empresas inscritas nas associações empresariais signatárias.

- 3- O âmbito profissional é o constante no anexo I.
- 4- O âmbito desta convenção é o distrito de Leiria.
- 5- Esta CCT abrange 1949 empresas e 6795 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência e denúncia)

(...)

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano e serão revistas anualmente. O presente CCT, excepcionalmente, tem efeitos a 1 de setembro de 2020.

(...)

ANEXO III

Tabela salarial

| Nível | 2020     |
|-------|----------|
| I     | 860,00 € |
| II    | 840,00 € |
| III   | 810,00 € |
| IV    | 780,00 € |
| V     | 750,00 € |
| VI    | 730,00 € |
| VII   | 710,00 € |
| VIII  | 700,00 € |
| IX    | 690,00 € |
| X     | 680,00 € |
| XI    | 670,00 € |
| XII   | 660,00 € |
| XIII  | 650,00 € |
| XIV   | 635,00 € |
| XV    | 635,00 € |

| Cláusulas de expressão pecuniária | 2020    |
|-----------------------------------|---------|
| Subsídio de refeição              | 4,20 €  |
| Abono para falhas                 | 19,95 € |
| Diuturnidades                     | 11,00 € |

As demais matérias não objecto de revisão, mantêm-se com a redacção em vigor.

Leiria, 31 de agosto de 2020.

Pela ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria:

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial de Pombal:

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pela AEDA - Associação Empresarial de Ansião:

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pela ACIMG - Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande:

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pela ACISN - Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Nazaré:

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça e Região de Leira:

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pela ACCCRO - Associação Empresarial das Caldas da Rainha e Oeste:

*Lino Duarte da Silva Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Ivo Monteiro Santos*, na qualidade de mandatário.

*Lino José Marçal Jorge*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de outubro de 2020, a fl. 134 do livro n.º 12, com o n.º 147/2020, 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 Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1- O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, as empresas Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA, e GEIRA, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical que o subscreve.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 164, sendo o número de empregadores 2.

3- As empresas outorgantes do presente acordo desenvolvem as seguintes actividades:

Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA - gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211);

GEIRA, SA - outras actividades auxiliares de transportes terrestres (CAE 52213).

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de janeiro de cada ano.

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

3- O presente acordo altera o ACT outorgado entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra, e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de julho de 2008, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2009, n.º 21, de 8 de junho de 2010, n.º 15, de 22 de abril de 2011 (Texto consolidado), n.º 17, de 8 de maio de 2012, n.º 21, de 8 de junho de 2013 (Texto consolidado), n.º 39, de 22 de outubro de 2013, n.º 43, de 22 de novembro de 2013 (Rectificação), n.º 27, de 22 de julho de 2014, n.º 23, de 22 de junho de 2015 (Texto consolidado), n.º 21, de 8 de junho de 2016, n.º 19, de 22 de maio

de 2017, n.º 24, de 29 de junho de 2018 (Texto consolidado), e n.º 21, de 8 de junho de 2019.

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**

**Remuneração**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.
- 4- (...)
- 5- (...)

**Cláusula 55.<sup>a</sup>**

**Subsídio de turno**

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio de acordo com os regimes e os valores seguintes:

- a) três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 183,00 €;
- b) três turnos com uma folga fixa e outra variável - 147,88 €;
- c) três turnos com duas folgas fixas - 129,22 €;
- d) dois turnos com duas folgas variáveis - 113,78 €;
- e) dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 96,43 €;
- f) dois turnos com duas folgas fixas - 88,76 €.
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

**Cláusula 67.<sup>a</sup>**

**Refeitórios e subsídio de alimentação**

1- Nos locais e nos horários de trabalho em que as empresas não garantam o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 9,90 € por cada dia de trabalho efectivo.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

**Cláusula 77.<sup>a</sup>**

**Complemento do subsídio de alimentação**

Durante o ano de 2020, as empresas pagarão um complemento especial do subsídio de alimentação, previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>, no valor de: 0,20 €, desde que se mantenha o presente regime legal fiscal e de Segurança Social, aos trabalhadores que tiverem aderido ao cartão refeição, desde a data da adesão e enquanto esta se mantiver.

ANEXO III

Tabela salarial

|                                              |          | Níveis   |          |          |          |          |          |
|----------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Categoria                                    |          | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        |
| 1- Supervisor/Encarregado                    |          | 1 543,00 | 1 681,00 | 1 752,00 | 1 821,00 | 1 926,00 | 2 067,00 |
| 2- Supervisor/Encarregado adjunto            |          | 1 368,00 | 1 438,00 | 1 508,00 | 1 578,00 | 1 646,00 | 1 715,00 |
| 3- Operador de vias automáticas de portagem  | 1.º grau | 1 050,00 | 1 110,00 | 1 171,00 | 1 233,00 | 1 297,00 | 1 368,00 |
|                                              | 2.º grau | 716,00   | 774,00   | 841,00   | 900,00   | 961,00   | 1 034,00 |
| 4- Operador principal de portagem            |          | 1 050,00 | 1 110,00 | 1 171,00 | 1 233,00 | 1 297,00 | 1 368,00 |
| 5- Operador de portagem                      |          | 716,00   | 774,00   | 841,00   | 900,00   | 961,00   | 1 034,00 |
| 6- Operador de centro de controlo de tráfego |          | 1 050,00 | 1 110,00 | 1 171,00 | 1 233,00 | 1 297,00 | 1 368,00 |
| 7- Oficial de conservação e manutenção       |          | 994,00   | 1 047,00 | 1 110,00 | 1 179,00 | 1 249,00 | 1 314,00 |
| 8- Ajudante de conservação e manutenção      |          | 705,00   | 758,00   | 830,00   | 899,00   | 969,00   | 1 034,00 |
| 9- Fiel de armazém                           |          | 843,00   | 899,00   | 948,00   | 1 002,00 | 1 067,00 | 1 122,00 |
| 10- Técnico administrativo                   |          | 1 054,00 | 1 122,00 | 1 210,00 | 1 298,00 | 1 401,00 | 1 543,00 |
| 11- Escriturário                             |          | 775,00   | 843,00   | 915,00   | 984,00   | 1 054,00 | 1 122,00 |
| 12- Operador administrativo (1)              |          | 739,00   | 810,00   | 915,00   | 984,00   | 1 054,00 | 1 122,00 |
| 13- Tesoureiro                               |          | 1 122,00 | 1 210,00 | 1 298,00 | 1 401,00 | 1 543,00 | 1 683,00 |

(1) Telefonista - Recepcionista/Empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 6 de agosto de 2020.

Pela Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA:

*Manuel Eduardo Henriques de Andrade Lamego*, presidente do conselho de administração.

*Manuel de Sousa Pereira*, administrador.

Pela GEIRA, SA:

*Manuel Eduardo Henriques de Andrade Lamego*, presidente do conselho de administração.

*Manuel António Garcia de Matos*, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

*Joaquim Martins*, secretário geral.

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1- O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, as empresas Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA, e GEIRA, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical que o subscreve.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 164, sendo o número de empregadores 2.

3- As empresas outorgantes do presente acordo desenvolvem as seguintes actividades:

Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA - gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211);

GEIRA, SA - outras actividades auxiliares de transportes terrestres (CAE 52213).

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de janeiro de cada ano.

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

3- O presente acordo altera o ACT outorgado entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e Outra, e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2008, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2009, n.º 21, de 8 de junho de 2010, n.º 15, de 22 de abril de 2011 (Texto consolidado), n.º 17, de 8 de maio de 2012, n.º 21, de 8 de junho de 2013 (Texto consolidado), n.º 39, de 22 de outubro de 2013, n.º 43, de 22 de novembro de 2013 (Rectificação), n.º 27, de 22 de julho de 2014, n.º 23, de 22 de junho de 2015 (Texto consolidado), n.º 21, de 8 de junho de 2016, n.º 19, de 22 de maio de 2017, n.º 24, de 29 de junho de 2018 (Texto consolidado), e n.º 21, de 8 de junho de 2019.

**CAPÍTULO II**

**Actividade sindical no interior das empresas**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Disposições gerais**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, nos termos da lei.

2- Os trabalhadores que sejam membros da direcção, ou órgão equivalente, de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito mensal de horas estabelecido na lei.

3- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito mensal de horas estabelecido na lei.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Reuniões**

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração das empresas, nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e de assistência aos clientes e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados das empresas ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respectiva, caso em que o limite de quinze horas se reportará a cada trabalhador individualmente considerado.

3- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar às empresas ou a quem as represente e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no número 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>

4- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação às empresas, a efectuar com a antecedência mínima de seis horas.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Competência dos delegados sindicais**

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar as funções que lhe são atribuídas neste ACT e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Direitos e garantias dos delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior das empresas, textos, convocatórias, comunicações 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 das empresas, instalações ou serviços em causa.

2- Os locais de afixação serão reservados pelas empresas, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respectivo estabelecimento.

3- Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior das empresas, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.

4- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Instalação das comissões**

As empresas obrigam-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais**

1- A direcção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o tempo de ausência que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

2- Os membros da direcção, ou órgão equivalente das associações sindicais, não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Número de delegados sindicais nas empresas**

1- O número máximo de delegados sindicais nas empresas, a quem são atribuídos crédito de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei, é determinado pela forma seguinte:

- a) Menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um;
- b) De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois;
- c) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três;
- d) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis;
- e) 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

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

3- A direcção do sindicato comunicará às empresas a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

**CAPÍTULO III**

**Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais**

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas**

1- Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste ACT.

2- O preenchimento de vagas far-se-á, prioritariamente, por concurso interno, ao qual poderão concorrer os trabalhadores das empresas e os contratados em regime de trabalho temporário ou de prestação de serviços, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função.

3- Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerão as empresas ao recrutamento externo.

4- As admissões para os quadros das empresas serão precedidas de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pelas empresas.

5- O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado às empresas e o outro ao trabalhador, o qual deverá conter a informação prevista na lei.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Carreiras profissionais**

1- As empresas devem desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas aos trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- As condições específicas de admissão e acesso nas carreiras profissionais são definidas no anexo II.

3- As empresas poderão, excepcionalmente, não exigir as habilitações literárias mínimas para a progressão nas carreiras profissionais, desde que os trabalhadores reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pelas empresas, as condições exigidas para o exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes e exames adequados.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Classificação dos trabalhadores

1- Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade ou por período igual ou superior a seis meses no espaço de um ano, tarefas que correspondam a categoria superior, serão classificados nessa categoria, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2- O regime previsto no número anterior não é aplicável à substituição de trabalhadores em situação de impedimento do exercício das suas funções.

3- As empresas só podem baixar a categoria profissional do trabalhador em caso de estrita necessidade, com o seu acordo escrito, parecer prévio do respectivo sindicato e autorização da Autoridade para as Condições do Trabalho.

4- Os cargos de direcção e de chefia de serviços directamente dependentes da administração e bem assim como os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente os de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da lei.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1- A admissão de trabalhadores contratados a termo resolutivo fica sujeita ao regime legal respectivo.

2- Os trabalhadores contratados a termo têm preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente das empresas.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o número 5 da cláusula 10.<sup>a</sup>, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste ACT.

2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, as empresas terão de dar um aviso prévio de 7 dias ou, não o fazendo, pagar a remuneração correspondente ao número de dias de aviso prévio em falta.

4- Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

As empresas são obrigadas a enviar ao sindicato, até 30 de novembro de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem

como a afixá-los em local visível e apropriado, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres das empresas

1- As empresas obrigam-se a:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste ACT e da legislação do trabalho aplicável;

b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;

c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;

d) Não exigir do trabalhador execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou nas empresas;

e) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele, justificadamente, o solicite;

f) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

g) Promover e facilitar a formação profissional do trabalhador e, de um modo geral, contribuir para a elevação dos seus níveis profissional e de produtividade;

h) Reconhecer, nos termos da lei, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para as empresas do direito de preferência na sua utilização;

i) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não façam parte do seu posto de trabalho ou não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei;

j) Segurar os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho e também contra acidentes pessoais de que possam resultar incapacidade permanente ou morte, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso de trabalho e durante os intervalos para refeições;

l) Nas relações reguladas pelo ACT deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização.

2- As empresas devem prestar à associação sindical outorgante as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste ACT.

3- As empresas devem prestar, igualmente, aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclama-

ções ou queixas fundamentadas que apresentem, devendo a resposta ser dada em tempo oportuno.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações decorrentes deste ACT e da legislação do trabalho aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Guardar sigilo sobre os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com as empresas;
- f) Cooperar com as empresas para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- h) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pelas empresas;
- i) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria de produtividade das empresas e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;
- j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;
- l) Guardar lealdade às empresas, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;
- m) Frequentar as acções de formação profissional a que se refere a alínea g) do número 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Garantias dos trabalhadores**

É vedado às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria ou a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei e no presente ACT;
- e) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto neste ACT e na lei;
- f) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelas empresas ou por ela indicados;

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

h) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;

i) Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo funcional significativamente diferente, salvo por acordo das partes ou se daí não resultarem afectados direitos do trabalhador.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Quotizações sindicais**

As empresas obrigam-se a deduzir nos salários e a enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução e envio.

**CAPÍTULO V**

**Prestação de trabalho**

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Organização temporal do trabalho - Princípios gerais**

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

2- Compete às empresas a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes actividades e/ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e neste ACT.

3- Sempre que as empresas pretendam proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverão ouvir previamente as estruturas representativas dos trabalhadores.

4- Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Nenhum trabalhador pode mudar para regime de trabalho por turnos rotativos, excepto se existir acordo escrito das partes para o efeito.

6- O período normal de trabalho não poderá ser superior a trinta e sete horas e trinta minutos ou quarenta horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e/ou por actividades e instalações.

7- São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as de intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário de turnos - aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam

sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida;

c) Horário flexível - aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) Isenção de horário de trabalho - aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

8- Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorarem, simultaneamente, regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste ACT, só podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador, formalizada pelas partes em acordo escrito.

9- As empresas devem facilitar a passagem dos trabalhadores para horários fixos, se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenha estabelecido no mesmo local e para a respectiva categoria profissional, devendo, para este efeito, apreciar os pedidos de alteração, formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno, privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

10- Os trabalhadores de três turnos, que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo das empresas ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:

- a) 30 % no primeiro aumento;
- b) 35 % no segundo aumento;
- c) 35 % no terceiro aumento.

11- O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento como testemunhas indicadas pelas empresas ou, em acções judiciais originadas por violação do pagamento de taxas de portagem, é, para todos os efeitos, considerado como trabalho suplementar.

12- Sem prejuízo do intervalo mínimo de doze horas entre períodos normais de trabalho, nos termos previstos na lei, é garantido aos trabalhadores um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários consecutivos de trabalho.

13- Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor, devem interromper essa tarefa por períodos de dez minutos, no fim de cada duas horas de trabalho consecutivas, podendo, nesses períodos, executar outras

tarefas compatíveis, sem prejuízo de, em qualquer caso, essas interrupções serem consideradas como tempo de trabalho efectivo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Regime de horários fixos

1- Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora, nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2- Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, o número de horas seguidas de trabalho pode ser alargado até seis e o intervalo para refeição pode ser reduzido até trinta minutos, mas sempre com início e termo pré-determinados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o número 2 são, respectivamente, o domingo e o sábado, sem prejuízo de, por acordo das partes, poderem ser fixados dias diferentes para o efeito.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Regime de horário por turnos

1- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- d) Três turnos com duas folgas fixas;
- e) Dois turnos com duas folgas variáveis;
- f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- g) Dois turnos com duas folgas fixas.

2- As empresas obrigam-se a afixar quadrimestralmente, com antecedência mínima de 15 dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos às escalas anuais.

3- O período normal de trabalho não poderá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana, estas em termos de média anual.

4- O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efectivo, sempre que o início e o termo desse período não sejam, para cada trabalhador, fixos e pré-determinados.

5- Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais - estes em termos de média anual - não forem superiores a sete e trinta e cinco horas, respectivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de

quinze minutos, considerada como tempo efectivo de serviço.

6- Os trabalhadores que tiverem sido contratados no sistema específico de turnos de quatro dias de trabalho seguidos e dois dias de descanso, só poderão mudar para outro sistema de turnos por acordo, escrito, de ambas as partes.

7- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições, os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

8- Nos centros de controlo e nas barreiras de portagem, os operadores de centro de controlo e os operadores principais de portagens, respectivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições, e o período de descanso, não inferior a trinta minutos, poderá ser repartido, excepto quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível proceder à sua substituição, sem prejuízo dos serviços.

9- Quando as refeições não puderem, comprovadamente, ser tomadas no período fixo pré-determinado ou dentro dos limites e condições previstas nos números anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

10- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, as empresas obrigam-se a facultar um local adequado para esse efeito.

11- O trabalhador só poderá ser mudado do turno para que esteja escalado, após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas.

12- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições:

- a) Acordo dos interessados;
- b) Aceitação prévia das empresas;
- c) Não violação de normas legais imperativas;
- d) Não impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia;
- e) Não pressuponha o direito a pagamento suplementar.

13- O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de 15 anos, e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos, poderá fazê-lo, nas seguintes condições:

- a) Solicitação por escrito;
- b) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;
- c) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador das empresas ou por recrutamento externo.

14- Para efeitos do disposto no número anterior, as empresas analisarão os fundamentos apresentados pelos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e/ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes, relacionadas com aqueles fundamentos, devam prevalecer sobre este critério.

15- Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos, deverá passar ao regime

de horário normal, com observância do disposto nas alíneas seguintes:

a) A comprovação da situação referida neste número far-se-á mediante parecer dos médicos do trabalhador e das empresas;

b) Se os pareceres médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre as empresas e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes;

c) Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, as empresas procurarão reconverter o trabalhador para outra profissão ou categoria profissional para a qual tenha aptidão e capacidade física e desde que se verifiquem vagas, de forma a procurar evitar que se opere a caducidade do contrato.

16- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal de trabalho, sem que sejam substituídos, devendo, porém, as empresas adoptar as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Regime de horário flexível

1- Podem as empresas, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2- Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3- Os períodos de trabalho fixos obrigatórios, a observar no regime de horário flexível, devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e trinta minutos.

4- Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvido o trabalhador e a organização sindical subscritora deste acordo colectivo de trabalho que o represente.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente ACT ou praticados nas empresas.

2- A remuneração mensal e as prestações pecuniárias directas, com excepção do subsídio de refeição regulado na cláusula 67.<sup>a</sup>, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencional, tomando-se por base os valores previstos neste ACT para o trabalho a tempo completo equivalente.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Regime de isenção de horário de trabalho

Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando por escrito a sua concordância, exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares

que devam ser efectuados fora dos limites do horário normal de trabalho ou cuja actividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas das empresas e sem controlo imediato da hierarquia.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na lei, considera-se trabalho suplementar aquele que for prestado fora dos períodos normais de trabalho e tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pelas empresas, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para as empresas ou para a sua viabilidade.

3- O trabalho suplementar fica sujeito ao limite de duzentas horas por ano e trabalhador.

4- O trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia, dada com a antecedência possível.

5- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicitar a sua dispensa.

6- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Que sejam portadores de deficiência;
- b) Trabalhadoras grávidas, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filhos de idade inferior a dois anos;
- c) A trabalhadora, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- d) Menores;
- e) Outros trabalhadores legalmente isentos.

7- Se o trabalhador, em horário de turnos rotativos, prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não reiniciar o trabalho sem terem decorrido dez horas após o termo do período suplementar.

8- O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na cláusula 67.<sup>a</sup>, sempre que preste três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

- a) Almoço - das 12h00 às 14h00;
- b) Jantar - das 19h00 às 21h00.

9- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, sendo superior a três horas, seja iniciada depois das 23 horas ou termine depois das 0 horas, as empresas fornecerão ou pagarão ao trabalhador uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>

10- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, se inicie até às 6 horas, as empresas fornecerão um pequeno-almoço ou pagarão um subsídio de valor correspondente a 25 % do subsídio de refeição previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>

11- Para tomar as refeições previstas no número 8, o trabalhador terá direito a um intervalo, não superior a meia hora, pago como trabalho suplementar, sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

12- As empresas ficam obrigadas a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

a) O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;

b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

13- Se as empresas não fornecerem ou não assegurarem o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagarão a despesa que o trabalhador efectiva e comprovadamente suporte com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com as empresas, aplicando-se o disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>, quando for caso disso.

14- Podem as empresas, em alternativa ao regime previsto no número anterior, e de acordo com a vontade expressa pela maioria dos trabalhadores envolvidos, pagar o valor fixo de 2,80 € por cada deslocação.

15- Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, sem prejuízo de tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de contratos individuais de trabalho.

16- 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, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

17- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração, em dobro, do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1- As empresas poderão instituir regimes de prevenção, que porão em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2- A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para comparecer, em caso de necessidade, no local que lhe estiver, por escala, destinado.

3- A disponibilidade referida no número anterior implica a permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil comunicação, para efeitos de convocação e rápida comparecimento.

4- Só prestarão serviço em regime de prevenção os traba-

lhadores que, por escrito, tiverem concordado com o mesmo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pelas empresas.

5- O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no fim do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

6- A convocação do trabalhador em regime de prevenção compete ao superior hierárquico da instalação ou área e deverá restringir-se às intervenções necessárias à normalidade do funcionamento das estruturas ou impostas por situações que afectem a economia das empresas e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

7- As intervenções verificadas serão registadas em impresso próprio fornecido pelas empresas.

8- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, excepto para os trabalhadores admitidos nas empresas até ao dia 30 de novembro de 2003, para os quais o trabalho nocturno é o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementares são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2- Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

3- O período mínimo a adicionar ao dia de descanso semanal obrigatório será de:

a) Seis horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho, diário e semanal, não excedam, respectivamente, 7 e 35 horas, e tenham, em média quadrimestral, com os devidos acertos, pelo menos, dois dias de descanso por semana;

b) Oito horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho, diário e semanal, de 8 e 40 horas, respectivamente, e desde que tenham, pelo menos, 8 dias de descansos compensatórios anuais, para além dos dois dias de descanso por semana em termos de média quadrimestral, com os devidos acertos.

4- Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias, dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

5- O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito de transferir, nos termos legais,

o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6- O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas, excepto se, num período de um mês, for atingido o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder quatro horas.

8- O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fraccionadamente em meios-dias a pedido do trabalhador, ou em dia diverso do normal.

9- À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajectos e no transporte.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, pelo menos, a retribuição mínima fixada neste ACT para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que for titular o trabalhador substituído.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação, por determinado trabalhador, de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

3- Os trabalhadores que venham substituindo temporariamente e com regularidade titulares de funções mais qualificadas terão prioridade no preenchimento de vagas que ocorram para essas funções.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Alteração de profissão

1- A mudança de profissão de um trabalhador só poderá verificar-se mediante o seu acordo expreso, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de actividade das empresas, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se as empresas a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1- O local de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação das empresas a que o trabalhador se encontre adstrito, como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3- Na gestão dos recursos humanos afectos à prestação de trabalho nas portagens, as empresas deverão privilegiar a aproximação dos respectivos trabalhadores das suas residências relativamente às barreiras de portagens em que desempenhem funções.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho

1 - Entende-se por transferência do local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido nos termos da cláusula anterior.

2- Salvo estipulação em contrário, as empresas só poderão transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à respectiva indemnização legal, salvo se as empresas provarem que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1- Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa das empresas, estas acordarão com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência.

2- O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, as condições de transferência garantidas pelas empresas aos trabalhadores que a ele concorram.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho.

2- As condições das deslocações em serviço são as definidas na cláusula seguinte.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1- A empresa pagará ao trabalhador as despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com actos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2- O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso nas deslocações no continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

3- Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o número 1, as empresas procurarão ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respectiva localidade.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações

1- Durante as deslocações, as empresas assegurarão a respectiva cobertura de riscos através de um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela Segurança Social ou por entidade seguradora.

2- Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares, as empresas suportarão os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3- Em caso de absoluta necessidade, e quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, as empresas pagarão as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

4- O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

5- O trabalhador, caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não tem direito ao pagamento de despesas correspondentes ao período de férias.

6- O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Utilização de viatura própria

Sem prejuízo de outro tipo de acordo estabelecido entre as empresas e o trabalhador, as deslocações efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, se autorizadas pelas empresas, determinam o pagamento, por cada quilómetro percorrido, do valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Inactividade dos trabalhadores deslocados**

As obrigações das empresas, para com os trabalhadores deslocados em serviço, subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

**CAPÍTULO VII**

**Condições especiais de trabalho**

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

As empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais referentes à protecção da maternidade e paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

**CAPÍTULO VIII**

**Suspensão da prestação do trabalho**

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem as empresas e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Duração e marcação de férias**

1- Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias remuneradas, prevalecendo, todavia, os regimes especiais previstos neste ACT e na lei.

2- No ano civil da admissão o trabalhador tem direito após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração de contrato até ao máximo de 20 dias úteis, podendo o trabalhador usufruir esse período de férias até 30 de junho do ano subsequente.

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

4- Para efeitos dos números anteriores, só não se consideram dias úteis sábados, domingos e feriados.

5- As férias poderão ser gozadas num único período ou repartidas, com os limites fixados no número seguinte.

6- É obrigatório o gozo de um período de, pelo menos, dez dias úteis consecutivos de férias, ou de dois terços do período total de férias, quando igual ou inferior a 22 dias úteis, respectivamente.

7- Os trabalhadores submetidos ao regime de contrato a termo, com duração inferior a seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias, por cada mês de trabalho.

8- A época de gozo de férias será fixada por acordo entre as empresas e o trabalhador.

9- Na falta de acordo, previsto no número anterior, o período de gozo de férias será fixado pelas empresas, ouvidos os representantes dos trabalhadores, devendo recair entre 1 de maio e 31 de outubro.

10- As empresas elaborarão e afixarão em cada instalação, até 15 de abril, o mapa geral de férias referente a cada ano, o qual deverá permanecer afixado até ao dia 31 de outubro.

11- Na marcação dos períodos de férias, será, sempre que possível, assegurado o gozo simultâneo das férias pelos membros do mesmo agregado familiar que se encontrem ao serviço das empresas.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses de serviço efectivo, a dois dias úteis de férias, por cada mês de serviço prestado, e respectivo subsídio, até ao máximo de vinte dias úteis.

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

4- No caso das licenças de parto não é exigido o decurso do período de seis meses para início do gozo das férias.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

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

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

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Comunicação das faltas**

1- Além das normas gerais sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias;

b) Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se as empresas decidirem o contrário.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

Faltas justificadas e meios de prova

1- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei e

neste ACT, bem como aquelas que as empresas considerem como tal.

2- Consideram-se justificadas, para além de outras previstas na lei, as faltas dadas pelos motivos e nas condições a seguir indicados, desde que o trabalhador faça prova dos mesmos:

| Motivo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Tempo de falta                                                                                                                                                                    | Prova                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1- Casamento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Quinze dias seguidos, por altura do casamento.                                                                                                                                    | Apresentação de certidão ou boletim de casamento.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 2- Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente, ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastrós, sogros, genros e noras).                                                                                                                            | Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.              | Apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso de faltas por falecimento de pessoas sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele viviam em comunhão de mesa e habitação, deverá o facto ser atestado pela junta de freguesia.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 3- Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou segundo grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.                                                                                                                                                | Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.                                                                                        | As faltas dadas pelos motivos referidos nos números 2 e 3, que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos, só poderão ser justificadas em casos excepcionais.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 4- Funeral de parentes referidos nos números 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.                                                                                                                                                                                                                     | O que for considerado indispensável.                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 5- Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino.                                                                                                                                                                                                                                                                        | Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior.                                 | Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 6- Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador:<br>a) Doença ou acidente de trabalho;<br>b) Cumprimento de obrigações legais (como por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, policial e outros actos obrigatórios);<br><br>c) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar. | O que for considerado indispensável.<br><br><br><br><br><br><br><br><br>O indispensável, como tal reconhecido pelas empresas, não superior a dois dias, salvo casos excepcionais. | Apresentação de boletim de baixa da Segurança Social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico das empresas, nos termos da lei.<br><br>Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, onde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação das faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta.<br><br>As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico das empresas. |
| 7- Acompanhamento da situação educativa do filho menor.                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Até quatro horas por trimestre.                                                                                                                                                   | Declaração da escola.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 8- Exercício de funções de membros de assembleia de voto em eleições para órgãos do poder central e local e actos equiparados.                                                                                                                                                                                                                    | Os dias previstos na lei.                                                                                                                                                         | Cópia da notificação oficial da nomeação e confirmação oficial da presença.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**

**Efeitos das faltas justificadas**

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

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

a) as previstas na alínea c) do ponto 6 do número 2 da cláusula anterior, quando respeitem a assistência inadiável a filho ou neto, sempre que a Segurança Social assegure o respectivo pagamento;

b) as dadas por motivo de doença, nos termos da lei, sem prejuízo do regime de complementos do subsídio de doença previstos na cláusula 63.<sup>a</sup>;

c) as dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) as previstas na alínea b) do ponto 6 do número 2 da cláusula anterior, quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto directamente imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar, não se considerando como tais as ausências de trabalhadores convocados como testemunhas das empresas em acções em que esta seja autora ou ré;

e) as previstas na alínea c) do ponto 6 do número 2 da cláusula anterior, quando em cada ano civil excedam 30 dias, sem prejuízo do regime previsto na alínea a);

f) as dadas pelos membros da direcção ou órgão equivalente da associação sindical e pelos representantes dos trabalhadores, para além dos limites do crédito legal de tempo de que dispõem;

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**

**Efeitos das faltas injustificadas**

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 46.<sup>a</sup>

2- Nos termos da lei, as faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

4- Incorrerá em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis dias interpolados no período de um ano;

b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;

c) Faltar nas circunstâncias previstas no número anterior.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**

**Efeitos das faltas no direito a férias**

1- As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias

do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias, ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**Impedimentos prolongados**

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 efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato de trabalho tiver sido cessado por qualquer dos fundamentos previstos na lei.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, no dia imediato ao da cessação do impedimento, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5- O contrato de trabalho caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7- A suspensão por impedimento prolongado não prejudica o direito de qualquer das partes rescindir o contrato de trabalho, ocorrendo justa causa.

**Cláusula 51.<sup>a</sup>**

**Licenças sem retribuição**

1- As empresas poderão conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores.

2- Em caso de recusa, esta será fundamentada, por escrito, nos termos legais.

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

4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

5- A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Remuneração

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato e do presente ACT, o trabalhador tiver direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Não se consideram retribuição:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço das empresas;

b) As gratificações extraordinárias, eventualmente concedidas pelas empresas a título de recompensa ou prémio, salvo se o contrário resultar expressamente do contrato assinado pelas partes;

c) O subsídio de refeição como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios;

d) Os abonos para falhas.

3- As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.

4- Para cada categoria profissional, prevista no anexo I, há uma remuneração mínima (nível 1) e níveis remuneratórios suplementares, cuja atribuição depende do mérito apurado através das avaliações anuais de desempenho realizadas pelas empresas.

5- A atribuição individual de níveis produzirá efeitos a partir do mês de janeiro do ano em que a mesma ocorrer.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tempo, local e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2- As empresas poderão pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo de incómodo.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

1- O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal base + adicional + IHT + sub. turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2- A fórmula prevista no número anterior será utilizada sempre que se tiver de determinar a remuneração horária, excluindo-se da mesma a remuneração especial por IHT e subsídio de turno, se estiver em causa o pagamento de trabalho suplementar.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a re-

ceber, mensalmente, um subsídio de acordo com os regimes e os valores seguintes:

a) três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 183,00 €;

b) três turnos com uma folga fixa e outra variável - 147,88 €;

c) três turnos com duas folgas fixas - 129,22 €;

d) dois turnos com duas folgas variáveis - 113,78 €;

e) dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 96,43 €;

f) dois turnos com duas folgas fixas - 88,76 €.

2- O subsídio de turno inclui o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

3- A remuneração auferida durante o período de férias pelo trabalhador integra o subsídio de turno.

4- O subsídio de turno é devido proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês no respectivo regime.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição devida por trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

O trabalhador abrangido pelo regime de prevenção referido na cláusula 27.<sup>a</sup>, tem direito a:

a) Receber, por cada semana de prevenção, 30 % do subsídio mensal de turno estabelecido para o regime de laboração contínua;

b) Utilizar equipamentos de comunicação, fornecidos pela empresa, para contactos necessários durante o período de prevenção;

c) Transporte assegurado ou custeado pela empresa para as deslocações da sua residência ao local da prestação de trabalho e regresso.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

a) Dias normais de trabalho:

– 50 % na primeira hora;

– 75 % nas horas ou fracções subsequentes;

b) Dias de descanso semanal e feriados:

– 100 % para as horas prestadas.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>-A

##### Trabalho normal em dia feriado

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.

2- O trabalhador que preste trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o seu funcionamento nesse dia, tem direito a um acréscimo de remuneração de 75 % ou a descanso compensatório de igual duração ao trabalho prestado, sendo a escolha de acordo com a legislação em vigor.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

a) 1,74 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas;

b) 1,05 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo, embora, frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas;

c) 0,55 € para operadores de vias automáticas de portagem, sempre que a função seja exercida localmente nas portagens e desde que se mantenha nessa função a responsabilidade pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Remuneração durante as férias e subsídio de férias**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem em período efectivo.

2- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3- O subsídio de férias será pago, em regra, no mês de junho, sem prejuízo de ser pago anteriormente, em função do início do maior período de gozo de férias acordado com o trabalhador.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a receber, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos números 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de Natal, de valor correspondente a um mês de remuneração, que integrará: remuneração mensal base, isenção de horário de trabalho, subsídio de turno e adicional.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tiver direito nesse mês.

3- Os trabalhadores, admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal disser respeito, receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado entre a data da sua admissão e 31 de dezembro.

4- No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer

que seja a causa, as empresas pagarão ao trabalhador um subsídio de Natal de valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5- No caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano a que respeita o subsídio, exceptuando-se as licenças de parto, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6- Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida da diferença entre aquelas remunerações, proporcional ao tempo de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de dezembro.

## CAPÍTULO X

### **Regalias sociais**

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Seguro de saúde**

As empresas assegurarão aos seus trabalhadores efectivos e contratados a termo, de duração superior a seis meses, um seguro de saúde, que garantirá uma comparticipação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Complemento de subsídio de doença**

1- Em caso de baixa por motivo de doença, as empresas completarão o subsídio pago pela Segurança Social de modo a garantir ao trabalhador um valor equivalente à sua remuneração mensal líquida, adoptando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O complemento a pagar pelas empresas fica submetido ao seguinte regime:

a) É devido relativamente aos dias de baixa efectivamente subsidiados pela Segurança Social;

b) Nos casos em que o trabalhador aufera um subsídio de doença de valor inferior a 65 % da sua remuneração ilíquida, as empresas, para efeitos de cálculo do valor do complemento, presumirão aquela percentagem como recebida.

3- A título excepcional, as empresas poderão suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando concluam, fundadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença, confirmados por médico das empresas, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço.

4- A suspensão prevista no número anterior será comunicada ao trabalhador interessado e aos representantes dos trabalhadores.

5- O regime de suspensão previsto nos números anteriores não poderá ser aplicado em situações de baixa que im-

pliquem retenção do trabalhador na sua residência ou o seu internamento hospitalar.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho**

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementar o subsídio de doença a que o trabalhador tiver direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

Cláusula 64.<sup>a</sup>-A

**Licença parental exclusiva do pai**

1- Na eventualidade de a Segurança Social, por razões alheias ao beneficiário, não assegurar o pagamento correspondente aos dez dias úteis seguidos ou interpolados da licença parental exclusiva do pai, a gozar obrigatoriamente pelo trabalhador no prazo de trinta dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais consecutivos imediatamente a seguir a este, os mesmos serão remunerados pelas empresas.

2- Compete ao trabalhador apresentar às empresas documento oficial comprovativo do nascimento do filho.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Incapacidade permanente parcial**

1- Em caso de incapacidade permanente parcial, por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa procurará, na medida do possível, a reconversão profissional do trabalhador para um posto de trabalho compatível com as suas capacidades actuais, caso aquele não possa continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria profissional.

2- Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que auferia, será aquela que lhe será devida.

3- Na situação prevista no número anterior, será assegurado ao trabalhador uma remuneração líquida mensal correspondente à remuneração líquida da anterior categoria, obtida através da soma da nova remuneração com a pensão de incapacidade que lhe tiver sido atribuída pelo tribunal.

4- Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, a empresa deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando, desse modo, que se opere a respectiva caducidade.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Incapacidade permanente absoluta**

1- Em caso de incapacidade permanente absoluta, por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as actualizações anuais.

2- Para efeito do disposto no número anterior, a empresa tomará em consideração as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez,

por forma a garantir o pagamento do diferencial que, porventura, subsista.

3- A obrigação prevista no número 2 cessará quando o trabalhador atingir a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Refeitórios e subsídio de alimentação**

1- Nos locais e nos horários de trabalho em que as empresas não garantam o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 9,90 € por cada dia de trabalho efectivo.

2- Para trabalhadores a tempo parcial, com períodos normais de trabalho diário inferiores a cinco horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencional, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3- O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedam e que se sigam ao intervalo para refeição, verificadas as condições previstas nos números seguintes.

4- Para trabalhadores com horário fixo completo:

a) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada;

b) Se não tiverem ausência superior a uma hora, se a ausência for injustificada.

5- Para trabalhadores com horário flexível:

a) Se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;

b) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência for justificada ou injustificada.

6- Para os trabalhadores a tempo parcial, o subsídio é devido se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora ou a trinta minutos, conforme a ausência for justificada ou injustificada, respectivamente.

7- O subsídio não será devido se a empresa tiver pago a refeição ao trabalhador.

CAPÍTULO XI

**Saúde, higiene e segurança no trabalho**

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Saúde, higiene e segurança no trabalho**

**Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1- As empresas devem organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2- Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes actividades:

a) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e

saúde nos locais de trabalho e controlo periódico 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 relativos a cada trabalhador;

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

d) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente;

e) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho.

3- Os serviços relativos a segurança, higiene e saúde poderão ser assegurados directamente pelas empresas ou por terceiros devidamente credenciados para o efeito.

4- Os trabalhadores, assim como os seus representantes nas empresas, deverão dispor de informação actualizada sobre:

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

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

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores;

d) Os serviços encarregados de pôr em prática as medidas previstas na alínea anterior.

5- Para além do disposto no número anterior, as empresas são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores adequada formação no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

6- Para esse fim, será concedido aos trabalhadores o tempo necessário para formação, o qual contará, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

7- Sem prejuízo de formação adequada, a informação, a que se refere o número 4, deve ser proporcionada aos trabalhadores nos seguintes casos:

a) Admissão nas empresas;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adopção de uma nova tecnologia.

8- Os representantes dos trabalhadores, ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser informados sobre:

a) As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

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

d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

9- Os trabalhadores e os seus representantes devem apresentar propostas, de modo a eliminar ou minimizar qualquer risco profissional.

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

a) Às informações técnicas objecto de registo;

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

## CAPÍTULO XII

### Formação

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- As empresas deverão fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de desempenho e de produtividade, o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores, mas ainda, como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas, no âmbito de carreiras profissionais definidas e adequadas à evolução das diferentes áreas de actividade das empresas, por forma a permitir, quando necessárias, reconversões e adaptações às novas tecnologias.

2- As empresas promoverão cursos de formação profissional e de actualização, nos quais devem participar os trabalhadores, em termos de ser cumprido anualmente o número de horas de formação profissional previsto na lei.

3- As empresas obrigam-se a passar um certificado de frequência e ou aproveitamento dos cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional por si promovidas.

4- Sempre que os cursos forem ministrados fora do local habitual de trabalho, ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, as empresas estabelecerão, caso a caso, as condições de deslocação e de eventual pagamento das horas que excedam aqueles limites.

## CAPÍTULO XIII

### Disciplina nas empresas

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1- Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos por este ACT e demais disposições legais aplicáveis.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- As empresas têm poder disciplinar sobre os trabalha-

dores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente ACT e na lei.

2- As empresas exercem o poder disciplinar por intermédio da administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, por aquela mandatados.

3- O poder disciplinar deve ser exercido com sentido de justiça e sem arbítrio, com o objectivo de assegurar a disciplina geral das empresas e o bom ambiente de trabalho.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

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

2- Devem ser asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

a) A acusação será fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste ACT ou regulamentos internos das empresas e será levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, remetida por carta registada, com aviso de recepção, ou entregue pessoalmente;

b) Na comunicação que acompanhar a nota de culpa, ou nesta, o trabalhador será, se for o caso, informado que as empresas pretendem aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa e esclarecido que, com a sua defesa, deverá indicar as testemunhas e outros meios de prova;

c) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias, úteis, a contar da recepção da nota de culpa;

d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de 10, no total, e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da responsabilidade do arguido a apresentação das mesmas, para efeitos de inquirição, quando não pertençam ao quadro das empresas;

e) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas as circunstâncias, devendo a decisão final ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3- A falta das formalidades referidas nas alíneas a) e e) do número anterior determina a nulidade do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- Tendo sido impugnado judicialmente o despedimento com base na invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo da contestação, por uma só vez, iniciando-se, a partir dessa data, o prazo de caducidade e de prescrição da infracção disciplinar.

5- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

6- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa referida na alínea a) do número 2.

7- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores, pela prática de infracção disciplinar, são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias férias;

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

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 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, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

## CAPÍTULO XIV

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por quatro elementos, dois em representação das empresas e 2 em representação da associação sindical outorgante.

2- Competirá à comissão paritária interpretar as disposições deste ACT e criar novas categorias profissionais.

3- Cada uma das partes integrantes da comissão paritária pode fazer-se acompanhar de um assessor.

4- Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará às outras e ao ministério competente, no prazo de trinta dias após a publicação deste ACT, a identificação dos seus representantes.

5- É permitido a qualquer das partes proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação ao ministério competente e às demais partes, com antecedência de 15 dias.

6- A comissão paritária só pode deliberar desde que este-

jam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e enviadas ao ministério competente, para publicação, passando a constituir parte integrante deste ACT.

8- Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

9- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

10- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas, excepto no que diz respeito aos representantes da associação sindical e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores das empresas.

11- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula serão efectuadas por carta registada com aviso de recepção.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Princípio da maior favorabilidade

1- O regime contido neste ACT é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores do que o resultante de disposições legais supletivas ou de procedimentos e práticas das empresas por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2- Deixam de vigorar, em conformidade com o disposto no número anterior, as normas internas cuja matéria conste do presente ACT.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de alimentação

Durante o ano de 2020, as empresas pagarão um complemento especial do subsídio de alimentação, previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>, no valor de: 0,20 €, desde que se mantenha o presente regime legal fiscal e de Segurança Social, aos trabalhadores que tiverem aderido ao cartão refeição, desde a data da adesão e enquanto esta se mantiver.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Regime supletivo

Em tudo o que não estiver expressamente regulado no presente acordo, aplicar-se-á a legislação geral correspondente.

## ANEXO I

### Descrição de funções

#### Portagens

*Supervisor de portagens* - É o profissional que planeia, coordena e controla os meios humanos e técnicos na área de portagens, assegurando o bom funcionamento das mesmas.

É da sua competência, também, o acompanhamento do nível de serviço prestado aos clientes.

*Supervisor adjunto de portagens* - É o profissional que colabora com o supervisor de portagens na coordenação da actividade de portagens.

Analisa e trata a informação relativa ao funcionamento das portagens.

É responsável pela implementação e cumprimento das normas e procedimentos superiormente definidos.

Controla o nível de serviço prestado aos clientes.

*Operador de vias automáticas de portagem* - É o profissional que, na dependência hierárquica e funcional do supervisor de portagens, coordena o funcionamento das barreiras de portagens e os meios que lhe estão afectos.

Classifica e regista os veículos conforme as regras definidas, atende e informa os clientes e procede à cobrança das taxas de portagem, remota ou localmente (na cabine), utilizando para o efeito equipamento informático.

Zela pelo bom estado do equipamento e instalações utilizados e colabora nas actividades necessárias ao bom funcionamento das portagens.

Organiza e distribui os operadores de portagem, quando aplicável, pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição e reforço de modo a garantir o melhor nível de serviço.

Opera equipamento informático para gerir as barreiras de portagem.

Organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

Localmente, é responsável pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

A função pode ser desempenhada remotamente (OR) ou localmente nas portagens (OL).

*Operador principal de portagem* - É o profissional que coordena o funcionamento das barreiras de portagem e os meios ali afectos.

Organiza e distribui os operadores de portagem pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição quando indispensável de modo a garantir o melhor nível de serviço.

Opera equipamento informático para gerir as barreiras de portagem.

Atende clientes.

Organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

É responsável pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

*Operador de portagem* - É o profissional que classifica e regista os veículos conforme as regras definidas, atende e informa os clientes e procede à cobrança das taxas de portagem, utilizando para o efeito equipamento informático.

Zela pelo bom estado do equipamento e instalações utilizados e colabora nas actividades necessárias ao bom funcionamento da portagem, nomeadamente, distribui títulos de trânsito, de acordo com as orientações da empresa.

#### Assistência a clientes

*Supervisor de circulação e assistência a clientes* - É o profissional que planeia, coordena e controla os meios

necessários às actividades de assistência a clientes e controlo de tráfego, garantindo o nível de serviço definido pela empresa.

É responsável pelo tratamento e análise dos dados da sinistralidade rodoviária ocorrida na área da concessão.

*Operador de centro de controlo de tráfego* - É o profissional que opera os equipamentos existentes no centro de controlo de tráfego.

É responsável pela análise da informação recebida e pela mobilização de meios necessários à resolução de ocorrências verificadas na auto-estrada, em conformidade com as normas e regulamentos estabelecidos pela empresa e assegurando os necessários fluxos de informação internos e externos.

Coordena a actividade de patrulhamento e assistência a clientes e se necessário efectua atendimento personalizado.

Regista as ocorrências verificadas na auto-estrada e organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

#### **Conservação/manutenção**

*Encarregado de conservação e manutenção* - É o profissional que planeia, coordena e controla os meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa.

Articula com terceiros as intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua execução. Coordena as operações de montagem de sinalização e as acções relacionadas com situações decorrentes de sinistros, no âmbito das suas áreas de competências.

É responsável pela elaboração dos orçamentos, a enviar às seguradoras, decorrentes de acidentes com danos para a empresa.

*Encarregado adjunto de conservação e manutenção* - É o profissional que colabora com o encarregado de conservação e manutenção no planeamento, coordenação, controlo e afectação dos meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa.

Coordena com terceiros as intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua a execução. Coordena as operações de montagem de sinalização e as acções relacionadas com situações decorrentes de sinistros, no âmbito das suas áreas de competências.

*Oficial de conservação e manutenção* - É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação/ manutenção da infra-estrutura, operando, quando necessário, equipamentos especiais.

Coordena pequenas equipas de trabalho, nomeadamente, em operações de desobstrução e limpeza da infra-estrutura, após acidentes ou intempéries, e na montagem/desmontagem de esquemas de sinalização provisória.

*Ajudante de conservação e manutenção* - É o profissional que executa tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura, nomeadamente, a substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal), desobstrução e/ou limpeza da auto-estrada.

Realiza tarefas de manutenção geral de apoio, nas áreas de pintura, carpintaria, serralharia, entre outras.

#### **Armazém**

*Fiel de armazém* - É o profissional que assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção.

É responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação.

Identifica necessidades de reposição e colabora nas acções relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

#### **Profissionais de escritório**

*Técnico administrativo* - É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão.

Assegura na parte documental o apoio administrativo, a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores.

Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

*Escriturário* - É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente, classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efectuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes da empresa, entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e/ou repartições públicas, conferência de mapas e outros documentos.

*Operador administrativo (telefonista - recepcionista/empregado de serviços externos)* - Apoia a área administrativa, executando, nomeadamente, tarefas de atendimento, recepção, serviços externos e condução de viatura da empresa, transportando pessoas, bens e documentos.

*Tesoureiro* - É o profissional que, de acordo com parâmetros definidos, processa a documentação relativa a pagamentos e recebimentos, verificando a correcção dos valores inscritos; emite cheques, e processa transferências bancárias; elabora as folhas de caixa e confere as respectivas existências e saldos; processa depósitos em bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; paga despesas e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

## **ANEXO II**

### **Condições específicas de admissão e acesso**

#### **1- Princípios gerais**

##### **1.1- Disposições genéricas**

1.1.1- As diferentes profissões abrangidas pelo presente ACT hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e grau de autonomia das mesmas, nível de formação

profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem necessários, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas.

1.1.2- A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções.

1.1.3- A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

1.1.4- O acesso ao exercício de funções mais qualificadas e consequente atribuição de categoria superior, fica sujeito a um período probatório de duração não superior a um ano, findo o qual, mediante avaliação final favorável, o trabalhador acederá definitivamente à nova categoria, devendo tal pressuposto constar de documento escrito assinado pelas partes.

1.1.5- As empresas, em regulamento interno, definirão um sistema de avaliação e progressão na carreira do qual constarão, nomeadamente:

- a) Os critérios a adoptar;
- b) A obrigatoriedade da comunicação aos interessados, por escrito, dos resultados da avaliação de desempenho, devidamente descriminados pelas áreas de desempenho;

c) A admissibilidade de reclamações com direito a resposta por escrito em tempo útil.

1.2- Conceitos gerais

*Profissão* - É a actividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial das empresas.

*Função* - É o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador.

*Tarefa* - É o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e ou mental com vista a atingir objectivos específicos.

*Carreira profissional* - Considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da actividade profissional do trabalhador para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas.

2- Período experimental

A admissão nas empresas, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, salvo acordo expresso em contrário, fica submetida aos seguintes períodos experimentais:

| Funções                                                                                                                                    | Período experimental |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Direcção<br>Quadros superiores                                                                                                             | 240 dias             |
| Cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade, ou que pressuponham uma especial qualificação, e funções de confiança | 180 dias             |
| Trabalhadores em geral                                                                                                                     | 90 dias              |

ANEXO III

Tabela salarial

|                                              |          | Níveis   |          |          |          |          |          |
|----------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Categoria                                    |          | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        |
| 1- Supervisor/Encarregado                    |          | 1 543,00 | 1 681,00 | 1 752,00 | 1 821,00 | 1 926,00 | 2 067,00 |
| 2- Supervisor/Encarregado adjunto            |          | 1 368,00 | 1 438,00 | 1 508,00 | 1 578,00 | 1 646,00 | 1 715,00 |
| 3- Operador de vias automáticas de portagem  | 1.º grau | 1 050,00 | 1 110,00 | 1 171,00 | 1 233,00 | 1 297,00 | 1 368,00 |
|                                              | 2.º grau | 716,00   | 774,00   | 841,00   | 900,00   | 961,00   | 1 034,00 |
| 4- Operador principal de portagem            |          | 1 050,00 | 1 110,00 | 1 171,00 | 1 233,00 | 1 297,00 | 1 368,00 |
| 5- Operador de portagem                      |          | 716,00   | 774,00   | 841,00   | 900,00   | 961,00   | 1 034,00 |
| 6- Operador de centro de controlo de tráfego |          | 1 050,00 | 1 110,00 | 1 171,00 | 1 233,00 | 1 297,00 | 1 368,00 |
| 7- Oficial de conservação e manutenção       |          | 994,00   | 1 047,00 | 1 110,00 | 1 179,00 | 1 249,00 | 1 314,00 |

|                                         |          |          |          |          |          |          |
|-----------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 8- Ajudante de conservação e manutenção | 705,00   | 758,00   | 830,00   | 899,00   | 969,00   | 1 034,00 |
| 9- Fiel de armazém                      | 843,00   | 899,00   | 948,00   | 1 002,00 | 1 067,00 | 1 122,00 |
| 10- Técnico administrativo              | 1 054,00 | 1 122,00 | 1 210,00 | 1 298,00 | 1 401,00 | 1 543,00 |
| 11- Escriturário                        | 775,00   | 843,00   | 915,00   | 984,00   | 1 054,00 | 1 122,00 |
| 12- Operador administrativo (1)         | 739,00   | 810,00   | 915,00   | 984,00   | 1 054,00 | 1 122,00 |
| 13- Tesoureiro                          | 1 122,00 | 1 210,00 | 1 298,00 | 1 401,00 | 1 543,00 | 1 683,00 |

(1) Telefonista - Recepcionista/Empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 6 de agosto de 2020.

Pela Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA:

*Manuel Eduardo Henriques de Andrade Lamago*, presidente do conselho de administração.

*Manuel de Sousa Pereira*, administrador.

Pela GEIRA, SA:

*Manuel Eduardo Henriques de Andrade Lamago*, presidente do conselho de administração.

*Manuel António Garcia de Matos*, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

*Joaquim Martins*, secretário geral.

Depositado em 1 de outubro de 2020, a fl. 133 do livro n.º 12, com o n.º 145/2020, 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 Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal -  
Alteração salarial**

Aos 8 dias do mês de junho de 2020, a Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de identificação fiscal 505 250 586, com o capital social de 38 197,802 € (trinta e oito milhões cento e noventa e sete mil e oitocentos e dois euros), com sede na Avenida da República, n.º 32, 3.º andar esquerdo, 1050-193 em Lisboa, neste acto representada pelo Engenheiro Rui Miguel de Sousa Lobo Levy, e pelo Dr. José Carlos Granados Pablos, ambos na qualidade de procurado-

res, e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal neste acto representado por Rui Miguel Jesus Moreira e Luís Pinto Figueiredo na qualidade de mandatários, respectivamente, empregador e associação sindical representante de trabalhadores da AENL, acordaram em negociações diretas a primeira revisão parcial do acordo de empresa, publicado *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2019 nos seguintes termos:

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Área e âmbito)**

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território português e obriga, por um lado, a empresa sua subscritora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pela associação sindical signatária.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente AE 41 trabalhadores e um empregador.

3- A empresa outorgante do presente acordo desenvolve a actividade de gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211).

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência, denúncia e revisão)**

1- (*Manter a redação atual.*)

2- Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária, as quais têm um período mínimo de vigência de 12 meses, reportados a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor no mínimo 24 meses.

3- (*Manter a redação atual.*)

ANEXO III

Tabela salarial

| Carreira            | Categorias                                  | Níveis Remuneratórios € |         |         |         |         |         |         |
|---------------------|---------------------------------------------|-------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|                     |                                             | 1                       | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       | 7       |
| Operação de Tráfego | Supervisor do Centro de Controlo de Tráfego | 1.168 €                 | 1.203 € | 1.238 € | 1.277 € | 1.314 € | 1.352 € | 1.395 € |
|                     | Operador do Centro de Controlo de Tráfego   | 914 €                   | 940 €   | 969 €   | 998 €   | 1.028 € | 1.059 € | 1.090 € |
|                     | Oficial de Mecânica                         | 828 €                   | 854 €   | 879 €   | 906 €   | 932 €   | 961 €   | 989 €   |
| Manutenção          | Supervisor de Assistência e Manutenção      | 1.750 €                 | 1.804 € | 1.856 € | 1.914 € | 1.969 € | 2.030 € | 2.089 € |
|                     | Responsável de Sistemas de Campo            | 1.591 €                 | 1.640 € | 1.688 € | 1.739 € | 1.791 € | 1.845 € | 1.900 € |
|                     | Técnico Campo Sistemas Telemática           | 955 €                   | 985 €   | 1.014 € | 1.044 € | 1.076 € | 1.107 € | 1.141 € |
|                     | Electricista                                | 1.008 €                 | 1.039 € | 1.071 € | 1.102 € | 1.134 € | 1.170 € | 1.204 € |
|                     | Fiel de Armazém                             | 850 €                   | 875 €   | 903 €   | 928 €   | 955 €   | 985 €   | 1.014 € |
|                     | Operador de Equipamentos Especiais          | 904 €                   | 930 €   | 959 €   | 987 €   | 1.016 € | 1.046 € | 1.078 € |
|                     | Oficial de Conservação e Manutenção         | 729 €                   | 748 €   | 766 €   | 786 €   | 809 €   | 833 €   | 858 €   |
| Apoio               | Ajudante de Conservação e Manutenção        | 635 €                   | 651 €   | 667 €   | 684 €   | 701 €   | 718 €   | 736 €   |
|                     | Técnico de Administração de Sistemas        | 1.591 €                 | 1.640 € | 1.688 € | 1.739 € | 1.791 € | 1.845 € | 1.900 € |
|                     | Técnico Oficial de Contas                   | 1.750 €                 | 1.804 € | 1.856 € | 1.914 € | 1.969 € | 2.030 € | 2.089 € |
|                     | Técnico Administrativo-Financeiro           | 1.432 €                 | 1.476 € | 1.520 € | 1.564 € | 1.612 € | 1.660 € | 1.711 € |
|                     | Técnico Administrativo                      | 1.306 €                 | 1.344 € | 1.385 € | 1.426 € | 1.468 € | 1.514 € | 1.558 € |
|                     | Assistente Administrativo                   | 1.030 €                 | 1.061 € | 1.093 € | 1.125 € | 1.159 € | 1.194 € | 1.228 € |
|                     | Rececionista                                | 850 €                   | 875 €   | 903 €   | 928 €   | 955 €   | 985 €   | 1.014 € |

Lisboa, 8 de junho de 2020.

Pela Auto-Estradas Norte Litoral - Sociedade Concessionária - AENL, SA:

*Rui Miguel de Sousa Lobo Levy*, na qualidade de procurador.

*José Carlos Granados Pablos*, na qualidade de procurador.

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Luís Pinto Figueiredo*, na qualidade de mandatário.

*Rui Miguel Jesus Moreira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de outubro de 2020, a fl. 134 do livro n.º 12, com o n.º 146/2020, 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 o Banco BIC Português, SA e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato e outro - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2020.

- 1- Quadros superiores**
- Analista informático
  - Diretor

- Diretor-adjunto
- Gerente
- Inspetor/Auditor
- Subdiretor
- Subgerente
- Técnico de grau I
- Técnico de grau II
- Técnico de grau III

- 2- Quadros médios**
- 2.1- Técnicos administrativos**
- Coordenador de área
  - Programador informático
  - Técnico de grau IV

- 4- Profissionais altamente qualificados**
- 4.1- Administrativos, comércio e outros**
- Administrativo
  - Assistente comercial
  - Assistente técnico
  - Gestor de clientes
  - Secretário

- 5- Profissionais qualificados**
- 5.1- Administrativos**
- Continuo
- 5.4- Outros**
- Motorista
  - Profissional qualificado

**Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto

do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 2020.

**1- Quadros superiores**

Coordenador  
Coordenador de gabinete empresas  
Diretor  
Diretor-adjunto  
Gerente  
Responsável de área  
Subdiretor  
Subgerente  
Técnico grau I  
Técnico grau II  
Técnico grau III

**2- Quadros médios**

**2.1- Técnicos administrativos**

Supervisor (área comercial)  
Supervisor (área operativa)  
Técnico grau IV

**4- Profissionais altamente qualificados**

**4.1- Administrativos, comércio e outros**

Gestor de clientes  
Secretário  
Técnico assistente

**5- Profissionais qualificados**

**5.1- Administrativos**

Assistente (área comercial)  
Assistente (área operativa)  
Continuo  
Telefonista  
Trabalhador de limpeza

**5.4- Outros**

Motorista

**Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato dos Bancários do Centro e outro - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 2020.

**1- Quadros superiores**

Coordenador  
Coordenador de gabinete empresas  
Diretor  
Diretor-adjunto  
Gerente  
Responsável de área  
Subdiretor  
Subgerente  
Técnico grau I  
Técnico grau II  
Técnico grau III

**2- Quadros médios**

**2.1- Técnicos administrativos**

Supervisor (área comercial)  
Supervisor (área operativa)  
Técnico grau IV

**4- Profissionais altamente qualificados**

**4.1- Administrativos, comércio e outros**

Gestor de clientes  
Secretário  
Técnico assistente

**5- Profissionais qualificados**

**5.1- Administrativos**

Assistente (área comercial)  
Assistente (área operativa)  
Continuo  
Telefonista  
Trabalhador de limpeza

**5.4- Outros**

Motorista

**Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de março de 2020.

**1- Quadros superiores**

Coordenador  
Coordenador de gabinete empresas  
Diretor  
Diretor-adjunto  
Gerente

Responsável de área  
Subdiretor  
Subgerente  
Técnico grau I  
Técnico grau II  
Técnico grau III

## **2- Quadros médios**

### **2.1- Técnicos administrativos**

Supervisor (área comercial)  
Supervisor (área operativa)  
Técnico grau IV

## **4- Profissionais altamente qualificados**

### **4.1- Administrativos, comércio e outros**

Gestor de clientes  
Secretário  
Técnico assistente

## **5- Profissionais qualificados**

### **5.1- Administrativos**

Assistente (área comercial)  
Assistente (área operativa)  
Contínuo  
Telefonista  
Trabalhador de limpeza

### **5.4- Outros**

Motorista

## **Acordo de adesão entre o Centro Hospitalar do Oeste, EPE e a Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e a mesma associação sindical - (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho)**

Acordo de adesão entre o Centro Hospitalar do Oeste, EPE, e a Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE, ao acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018.

Entre:

1.º - Centro Hospitalar do Oeste, EPE, pessoa coletiva pública de natureza empresarial registada na 1.ª Conservatória do Registo Comercial da Amadora sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva n.º 514993871, com sede em Rua Diário de Notícias, s/n, 2500-176 Caldas da Rainha, com o capital estatutário de 7000 000,00 €, neste ato e com

poderes para outorgar em nome dessa entidade, representada por Elsa Maria Baião Ferreira Airoso Banza, na qualidade de presidente do conselho de administração, e por Pedro Miguel Fernandes Moraes, na qualidade de vogal executivo do conselho de administração, adiante designado por primeiro outorgante;

2.º - A Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE, pessoa coletiva n.º 514470950, com sede em Rua Conselheiro Arala Chaves, n.º 8, 1.º Frente, 3880-038 Ovar, neste ato representada por Lúcia Maria Colaço Oliveira Leite e Francisco José Madeira Mendes, na qualidade de presidente e tesoureiro, respetivamente, adiante designada por segunda outorgante;

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho outorgado entre a segunda outorgante e o atualmente designado Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE, e outros, nos termos seguintes:

### **Primeiro**

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao acordo coletivo de trabalho outorgado entre a segunda outorgante e o atualmente designado Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE, e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Centro Hospitalar do Oeste, EPE, e mais 608 trabalhadores da carreira de enfermagem ao seu serviço.

Ovar, 17 de julho de 2020.

Pelo Centro Hospitalar do Oeste, EPE:

*Elsa Maria Baião Ferreira Airoso Banza*, presidente do conselho de administração.

*Pedro Miguel Fernandes Moraes*, vogal do conselho de administração.

Pela Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE:

*Lúcia Maria Colaço Oliveira Leite*, presidente da ASPE.  
*Francisco José Madeira Mendes*, tesoureiro da ASPE.

Depositado em 1 de outubro de 2020, a fl. 133 do livro n.º 12, com o n.º 144/2020, 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

...

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Sindical dos Seguranças da Polícia Judiciária - ASSPJ - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de novembro de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente - Bruno Alexandre Cançado Tasanis.

Vice-presidente - Sofia Isabel Nisa Lopes.

Secretário-geral - Luís Miguel Soeiro dos Santos Rebelo.

1.º vogal - João Carlos Ferreira Marques.

2.º vogal - Rui Gonçalo Corwissiano Domingos de Sousa Mamede.

#### **Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 9 de setembro de 2020 para o mandato de três anos.

Direção efectivos:

Carlos Manuel Domingos Costa.

Cartão do cidadão n.º 6972321.

Categoria profissional - Mestre do tráfego local.

Armador - Soflusa Sociedade Fluvial de Transportes SA.

João Paulo Tavares Cirne.

Cartão do cidadão n.º 08722122.

Categoria profissional - Mestre do tráfego local.

Armador - Transtejo - Transportes do Tejo SA.

Nuno Luís Faria Alfaia Pimentel da Costa.

Cartão do cidadão n.º 10040709.

Categoria profissional - Mestre do tráfego local.

Armador - Transtejo - Transportes do Tejo SA.

Carlos Alberto Silva Pinto.

Cartão do cidadão n.º 10422323.

Categoria profissional - Mestre do tráfego local.

Armador - Soflusa Sociedade Fluvial de Transportes SA.

Carla Sofia Vaz Curado.

Cartão do cidadão n.º 10071874.

Categoria profissional - Agente comercial.

Armador - Soflusa Sociedade Fluvial de Transportes SA.

Direção suplentes:

Dinis Manuel Rocha Borges.

Cartão de cidadão n.º 7732436.

Categoria profissional - Mestre do tráfego local.

Armador - Transtejo - Transportes do Tejo SA.

Luís Miguel Peralta Pinto.

Cartão cidadão n.º 10884221.

Categoria profissional - Marinheiro do tráfego local.

Armador - ETE Fluvial.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

### APCV - Associação Cervejeiros de Portugal - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 20 de julho de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2019.

#### CAPÍTULO I

##### Da denominação, sede e fins

###### Artigo 1.º

É criada a APCV - Associação Cervejeiros de Portugal.

###### Artigo 2.º

APCV - Associação Cervejeiros de Portugal é uma associação sem fins lucrativos e de duração indeterminada, rege-se pelos presentes estatutos, constituindo-se e exercendo a sua actividade em conformidade com o sistema jurídico que em cada momento vigorar.

###### Artigo 3.º

A associação tem a sua sede no Pólo Tecnológico de Lisboa, Edifício Empresarial 3, Estrada do Paço do Lumiar, freguesia de Carnide, concelho de Lisboa.

###### Artigo 4.º

A associação tem por objecto:

- a) A representação, o estudo e a defesa dos interesses dos associados;
  - b) Promover o espírito de solidariedade em ordem ao desenvolvimento da indústria;
  - c) Contribuir para a definição, elaboração e aplicação da regulamentação necessária à actividade industrial e comercial do sector;
  - d) Fomentar o estudo de problemas de interesse para o sector e respectivas soluções;
  - e) Prestar aos sócios as informações que lhe sejam solicitadas e, por sua iniciativa, todas as que interessem à respectiva indústria;
  - f) Manter contactos com quaisquer grupos de trabalho da indústria cervejeira internacional ou nacional, tanto bilateralmente, como no quadro de organismos instituídos ou a instituir;
  - g) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho.
- # único. Os sócios, em assembleia geral, poderão definir quais os aspectos, do objecto da associação, que serão privilegiados e/ou prioritários.

###### Artigo 5.º

1- A actividade da associação decorre, no plano nacional e também no plano europeu em ligação com a organização *The Brewers of Europe*.

2- É-lhe, porém, permitida a filiação em outros organismos, quer nacionais, quer internacionais, bem como fazer-se representar em reuniões e outras manifestações de carácter internacional.

3- A participação em organismos e reuniões de carácter internacional será assegurada directamente pela associação, a qual pode participar dos respetivos corpos sociais, diretivos e/ou organizativos.

4- Para os efeitos do número anterior, a associação poderá utilizar a designação de «Brewers of Portugal» ou outra que venha a ser adotada.

#### CAPÍTULO II

##### Dos sócios

###### Artigo 6.º

1- Podem ser sócios da associação as pessoas, singulares ou coletivas, que exerçam a indústria da fabricação e/ou enchimento de cerveja ou sidra, no território nacional e que possuam instalações próprias para o efeito.

2- No caso de pessoas coletivas, podem ainda ser sócios da associação, outras associações cujos sócios exerçam a indústria da fabricação e/ou enchimento de cerveja ou sidra, em território nacional e possuam instalações próprias para o efeito.

3- Ficam isentos de possuir instalações próprias para o efeito, nos termos dos números 1 e 2 anteriores, os candidatos a associados que produzam anualmente volumes inferiores a 1.000 HL.

###### Artigo 7.º

1- Os interessados na inscrição como sócios da associação deverão requerê-la ao respectivo conselho directivo, o qual verificará o preenchimento das condições para tanto estabelecidas.

2- O requerimento deve ser escrito e acompanhado dos documentos necessários para comprovar as condições estabelecidas.

3- O conselho directivo submeterá à deliberação da assembleia geral a admissão de novos sócios.

#### Artigo 8.º

São direitos dos sócios:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais e nestas exercer o direito de voto que lhe corresponder, nos termos da tabela a aprovar em assembleia geral sob proposta do conselho directivo;
- b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos destes estatutos;
- d) Apresentar as sugestões que julguem adequadas e convenientes à realização dos fins estatutários;
- e) Solicitar à associação, os orçamentos, as contas, os livros de contabilidade e quaisquer documentos que não sejam de natureza confidencial;
- f) Utilizar todos os serviços que sejam organizados para benefício dos sócios;
- g) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da associação.

#### Artigo 9.º

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os presentes estatutos e regulamentos da associação;
- b) Prestar à associação as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitados para a completa realização dos fins da associação, quando não envolvam a violação de segredos industriais, nem respeitem as matérias de estratégia comercial;
- c) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos e desempenhar as funções que lhes couberem nas comissões para que forem designados;
- d) Pagar a jóia de inscrição e a quota fixadas na tabela a que se alude no artigo anterior;
- e) Comunicar à associação, por escrito e no prazo de trinta dias, as alterações que tenham ocorrido quanto às condições indicadas no artigo 6.º supra;
- f) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- g) Concorrer, por todos os meios ao seu alcance, para o desenvolvimento e prestígio da associação;
- h) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos da associação;

# único. Da legitimidade da recusa de informação com os fundamentos previstos na alínea b) retro, decidirá a assembleia geral, se o conselho directivo entender não a dever aceitar.

#### Artigo 10.º

- 1- Será cancelada a inscrição dos sócios que deixarem de exercer a indústria da fabricação e/ou enchimento de cerveja ou sidra no território nacional.
- 2- Poderá ser excluído da associação, por proposta fundamentada do conselho directivo, o sócio que deliberadamente violar gravemente os estatutos da associação ou não cumprir os seus deveres estabelecidos no artigo anterior.

#### Artigo 11.º

1- Serão privados temporariamente do exercício dos seus direitos de sócios, independentemente de pena disciplinar aplicada ou aplicável:

- a) Os que tiverem as suas quotas atrasadas por período igual ou superior a 6 meses;
- b) Os que não derem cumprimento ao disposto na alínea c) do artigo 9.º supra, enquanto o não cumprirem;
- c) Os que na pessoa dos seus representantes, directores, administradores ou gerentes, forem condenados por actos de concorrência desleal ou pela prática de qualquer fraude no exercício da actividade comercial e/ou industrial, se tais delitos forem considerados pelo conselho directivo de gravidade incompatível com o exercício dos direitos de sócio;
- d) Os que, nos termos da alínea antecedente, hajam sido condenados por difamação contra um sócio, se a difamação respeitar ao exercício da actividade industrial e/ou comercial e o conselho directivo decidir como aí se estabelece.

2- Nos casos das alíneas a) e b) do número 1 do presente artigo, compete ao conselho directivo verificar os factos de que depende a privação; nas hipóteses das alíneas c) e d) do mesmo número, a privação basear-se-á em decisão judicial com trânsito em julgado.

3- Nos casos das mencionadas alíneas c) e d) a privação referida cessa um ano após o termo do cumprimento da pena.

### CAPÍTULO III

#### Da organização e funcionamento

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

São órgãos da associação:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho directivo;
- c) O conselho fiscal.

#### Artigo 13.º

Em qualquer dos órgãos, e para os efeitos de votação, o presidente tem voto de qualidade.

#### Artigo 14.º

- 1- O exercício dos cargos da associação, por parte dos sócios, é obrigatório e gratuito.
- 2- A recusa e/ou o não exercício injustificados de tais cargos constitui infracção disciplinar.
- 3- O pedido de escusa é dirigido ao presidente da assembleia geral, de cuja decisão, a proferir no prazo de oito dias, cabe recurso, com efeito suspensivo, para a assembleia geral.  
# único. A gratuidade referida no número 1 do presente artigo não obsta ao pagamento de despesas de representação

provenientes do exercício dos cargos, desde que se encontrem devidamente documentadas e forem pagas à medida que se realizarem.

#### Artigo 15.º

Terminado o mandato, é permitida a reeleição ou a eleição para outro cargo.

#### Artigo 16.º

1- Os mandatos terão a duração de três anos civis, contando-se como completo o ano civil em que tiver ocorrido a eleição;

2- Embora eleitos por prazo certo, os titulares dos cargos manter-se-ão em funções até nova eleição.

#### Artigo 17.º

O exercício efectivo das funções em cargos da associação, para os quais for eleita uma pessoa colectiva, cabe a representantes, por si designados, que, para tanto, possuam poderes bastantes e que estejam no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 18.º

1- Constituem causas de extinção do mandato:

- a) O cancelamento da inscrição;
- b) A privação do exercício de direitos;
- c) A perda de poderes dos representantes sem indicação dos substitutos.

2- As pessoas colectivas, eleitas para cargos ou designadas para comissões, poderão no decurso do mandato, substituir os seus representantes.

#### Artigo 19.º

Se no decurso de um mandato, houver que proceder à eleição de um novo titular, esta terá lugar logo que possível e o eleito terminará o triénio.

### SECÇÃO II

#### Da assembleia geral

##### SUBSECÇÃO I

##### Da constituição e atribuições

#### Artigo 20.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 21.º

São atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, os membros do conselho directivo e os do conselho fiscal;

- b) Eleger os representantes da associação nos órgãos directivos de organismos nacionais e internacionais ligados ao sector podendo delegar a sua designação no conselho directivo;

- c) Apreciar e aprovar os regulamentos internos que lhe sejam presentes pelo conselho directivo;

- d) Aprovar os orçamentos para cada ano;

- e) Apreciar e votar os relatórios e contas de gerência;

- f) Aprovar as alterações das jóias e quotas, sob proposta do conselho directivo;

- g) Deliberar sobre a admissão de novos sócios e sua exclusão sendo, neste caso, necessário que a deliberação seja efectuada por 2/3 dos votos representados em assembleia não incluindo destes os do sócio a excluir;

- h) Deliberar sobre alterações dos estatutos e integrar lacunas;

- i) Fiscalizar os actos do conselho directivo;

- j) Deliberar sobre a eventual dissolução da associação;

- k) Deliberar sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos nos termos da lei e dos presentes estatutos.

### SUBSECÇÃO II

#### Dos membros da mesa

#### Artigo 22.º

A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um secretário e um vogal.

#### Artigo 23.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Assinar as actas das reuniões da assembleia geral;
- b) Tomar quaisquer outras deliberações sobre matérias que lhe estejam especialmente cometidas;

#### Artigo 24.º

1- Compete ao presidente:

- a) Convocar as reuniões e preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos da assembleia geral, nos termos do artigo 28.º;

- b) Dar posse aos sócios, ou representantes, eleitos para cargos sociais;

- c) Rubricar os livros da associação;

- d) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa;

- e) Decidir sobre os pedidos que lhe forem apresentados, nos termos do número 3 do artigo 14.º supra.

2- O presidente da mesa da assembleia geral poderá, sem direito de voto, assistir às reuniões do conselho directivo.

#### Artigo 25.º

1- O secretário ou o vogal substitui, nos impedimentos, o presidente da mesa da assembleia geral.

2- Na falta dos membros referidos em 22.º retro, os sócios presentes, em assembleia geral, designarão quem os substitua.

### SUBSECÇÃO III

#### Das reuniões

##### Artigo 26.º

1- A assembleia geral reunirá no primeiro trimestre de cada ano a fim de:

- a) Deliberar sobre o relatório e contas referentes ao exercício findo em 31 de dezembro do ano anterior;
- b) Deliberar sobre a proposta da aplicação de resultados;
- c) Deliberar sobre o orçamento para o ano em curso;
- d) Proceder às eleições que sejam da sua competência.

2- A assembleia geral reunirá, ainda sempre que a lei o determine ou seja convocada pelo presidente, quer por iniciativa própria, quer a requerimento do conselho directivo ou de um ou mais associados que detenham pelo menos um terço dos votos.

##### Artigo 27.º

O requerimento referido no artigo anterior deve ser feito por escrito e dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, indicando os assuntos a incluir na ordem do dia e justificando a necessidade da reunião da assembleia.

##### Artigo 28.º

1- As assembleias gerais serão convocadas pelo presidente da mesa por meio de aviso eletrónico, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias.

2- Dos avisos convocatórios constará a indicação do local, dia e hora da sessão e a respectiva ordem de trabalhos.

3- Em casos de excepcional urgência o prazo para a convocatória pode ser reduzido para cinco dias.

##### Artigo 29.º

1- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria diversa da fixada na ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

2- Serão nulas e de nenhum efeito as deliberações sobre matéria alheia aos fins da associação.

##### Artigo 30.º

1- As sessões da assembleia geral só poderão funcionar, à hora marcada, desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos sócios.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, a assembleia geral funcionará meia hora depois com qualquer número.

##### Artigo 31.º

Das actas deverá constar a indicação precisa das deliberações tomadas e dos votos obtidos, bem como as declarações de voto que os participantes da reunião queiram nelas fazer consignar.

### SUBSECÇÃO IV

#### Das deliberações e votações

##### Artigo 32.º

As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos sócios presentes, salvo quer as que forem tomadas sobre alterações dos estatutos, as quais exigem três quartos dos votos dos sócios presentes, quer as que legalmente devam de igual forma ser tomadas por maioria qualificada, tudo com a ressalva do disposto no artigo 34.º infra.

##### Artigo 33.º

Os sócios podem conferir procuração a outro sócio, através de carta de delegação de poderes dirigida ao presidente da mesa.

##### Artigo 34.º

Nenhum sócio será admitido a votar, por si ou em representação doutro, em assunto que lhe diga directamente respeito.

### SECÇÃO III

#### Do conselho directivo

##### Artigo 35.º

1- O conselho directivo será composto por:

- a) Presidente;
- b) Vice-presidente;
- c) Tesoureiro.

2- Poderá ainda possuir 1 a 2 vogais.

3- Nos termos e para os efeitos do artigo 51.º infra, o conselho directivo proporá à assembleia geral a nomeação de um secretário geral, o qual, sem direito a voto, poderá participar nas reuniões do conselho directivo.

##### Artigo 36.º

Compete ao conselho directivo:

a) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o orçamento, o relatório e contas da gerência, acompanhados do parecer do conselho directivo;

b) Propor à assembleia geral alterações às disposições estatutárias;

c) Propor para eleição da assembleia geral os representantes da associação nos organismos a que se refere o artigo 21.º, alínea b);

d) Constituir e promover a actividade de grupos de trabalho e respectivos membros;

e) Propor, para deliberação da assembleia geral, a admissão de novos sócios, o cancelamento da inscrição e ou a exclusão da associação;

f) Decidir os casos que impliquem privação temporária do exercício dos direitos dos sócios;

g) Promover os processos de averiguações necessários para apuramento dos factos susceptíveis de configurarem o cancelamento da inscrição e ou exclusão da associação;

h) Ordenar a abertura de processos disciplinares, sendo caso disso, devendo ser os mesmos presentes à assembleia geral para deliberação e aplicação das respectivas sanções;

i) Arrecadar as receitas e satisfazer as despesas, administrando todos os valores da associação;

j) Criar os serviços da associação;

k) Elaborar os regulamentos internos e submetê-los à apreciação e aprovação da assembleia geral;

l) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho segundo as orientações prévias da assembleia geral.

#### Artigo 37.º

1- O conselho directivo reunirá trimestralmente e, extraordinariamente, sempre que tal for necessário.

2- A convocação, que incluirá local, data, hora e agenda compete ao secretário geral, uma vez ouvido o presidente.

3- O conselho directivo só pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as suas deliberações serão tomadas por maioria de votos dos associados representados pelos presentes, tendo o presidente direito, para além do seu voto, a um voto de desempate, quando necessário.

#### Artigo 38.º

1- Para obrigar a associação são necessárias duas assinaturas, sendo que:

a) Obrigatoriamente, uma será do presidente ou vice-presidente;

b) Uma poderá ser a do secretário geral.

2- Sempre que for solicitado pelo tesoureiro, o secretário geral remeterá uma listagem de todos os documentos que importem efectivação de pagamentos.

#### Artigo 39.º

Das decisões do conselho directivo cabe recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 40.º

1- Nos impedimentos temporários, o presidente do conselho directivo será substituído pelo vice-presidente.

2- Em caso de impedimento temporário de qualquer dos restantes membros do conselho directivo, serão as respectivas funções asseguradas pelo presidente.

#### Artigo 41.º

É proibido aos membros do conselho directivo, e ao secretário geral, negociar, directa ou indirectamente, com a associação.

#### Artigo 42.º

Compete, em especial, ao secretário geral:

a) Representar a associação, em juízo e fora dele, activa e passivamente, por deliberação do conselho directivo;

b) Dirigir os serviços da associação;

c) Dar execução às deliberações do conselho directivo e da assembleia geral;

d) Requerer, em nome do conselho directivo, ao presidente da mesa da assembleia geral, a convocação de reuniões extraordinárias;

e) Estudar e dar andamento a todas as solicitações e reclamações dos sócios;

f) Organizar e manter em dia o registo dos associados;

g) Praticar os demais actos tendentes à realização dos fins estatutários e tomar resolução em todas as matérias não reservadas à assembleia geral e/ou ao conselho directivo;

h) Despachar e assinar o expediente;

i) Representar a associação nos casos em que não haja sido cumprido o disposto na alínea b) do artigo 21.º supra.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho fiscal

#### Artigo 43.º

O conselho fiscal é constituído por:

a) Presidente;

b) Dois vogais.

#### Artigo 44.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar a escrita da associação e os serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas da gerência e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pelo conselho directivo;

c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

#### Artigo 45.º

1- O conselho fiscal reunirá uma vez por ano e sempre que seja convocado pelo respetivo presidente por sua iniciativa, a pedido de qualquer dos seus membros, ou da mesa da assembleia geral.

2- Ao funcionamento e votações no conselho fiscal é aplicável o disposto número 3 do artigo 37.º

### CAPÍTULO IV

#### Dos meios financeiros

#### Artigo 46.º

O exercício financeiro anual corresponde ao ano civil.

**Artigo 47.º**

Constituem receita da associação:

- a) O produto das jóias, bem assim como o das quotas e contribuições dos sócios;
- b) Os juros de fundos capitalizados;
- c) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- d) As receitas que o conselho directivo crie dentro dos limites da sua competência.

**Artigo 48.º**

A associação poderá ter depósitos em quaisquer estabelecimentos bancários.

**Artigo 49.º**

Em caso de insuficiência de fundos para fazer face às despesas, podem ser solicitadas aos sócios uma ou mais quotas suplementares, calculadas de harmonia com a tabela referida no artigo 9.º alínea d).

**CAPÍTULO V**

**Dissolução da associação**

**Artigo 50.º**

1- A associação só pode ser dissolvida mediante deliberação favorável da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, sendo sempre exigido o voto favorável de três quartos de todos os associados presentes, a que deverá corresponder, no mínimo três quartos do número de votos que à data da realização da assembleia constituam a totalidade dos votos dos sócios calculados nos termos da tabela referida na alínea a) do artigo 8.º

2- Deliberada a dissolução, os poderes dos órgãos sociais ficam limitados à prática de atos meramente conservatórios

e dos necessários à liquidação do património social e ultimateção dos assuntos pendentes.

3- Extinta a associação, o destino dos bens que integrarem o património social, que não estejam afetados a fim determinado e que não lhe tenham sido doados ou deixados com algum encargo, será objeto de deliberação dos associados

**CAPÍTULO VI**

**Disposições finais e transitórias**

**Artigo 51.º**

Às comissões previstas nos presentes estatutos, compete:

- a) Estudar as matérias específicas que lhe forem propostas pelo conselho directivo;
- b) Fornecer relatórios relativos à sua especialidade, ao conselho directivo.

**Artigo 52.º**

1- Por deliberação da assembleia geral, o cargo de secretário-geral da associação pode ser desempenhado por pessoa singular, não sócio da associação;

2- A referida deliberação especificará se o exercício do cargo será ou não, remunerado e, caso afirmativo, fixará o respectivo montante.

**Artigo 53.º**

Os primeiros mandatos poderão ser ajustados, no que respeita à sua duração, de molde a permitir a observância dos prazos estatutários.

Registado em 29 de setembro de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 147 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

**APCV - Associação Cervejeiros de Portugal - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de julho de 2020 para o mandato de três anos.

| Direção                                       |                 |                    |
|-----------------------------------------------|-----------------|--------------------|
| Eleito (Empresa)                              | Cargo           | Representada por   |
| SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas | Presidente      | Boris Miloushev    |
| SBG - SuperBock Group                         | Vice-presidente | Rui Lopes Ferreira |
| ECM - Empresa de Cervejas da Madeira          | Tesoureiro      | Miguel de Sousa    |
| FONT SALEM Portugal                           | Vogal           | Antoni Folguera    |
| ESSENCIA D’ALMA                               | Vogal           | Nicolas Billard    |

**Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 5 de setembro de 2020 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Alberto & Bernardo, L.<sup>da</sup>, representada por Eng.º José Alberto V. Robalo Fonseca.

Vice-presidente - Paulo de Oliveira, SA, representada por senhor Dr. Paulo Augusto Oliveira.

Vogais:

A. Morgado, SA, representada por senhor Albano José M. Morgado.

Alçada & Pereira, L.<sup>da</sup>, representada por senhor Eng. António Pedro Jota Pereira.

Têxtil Manuel Rodrigues Tavares, SA, representada por senhor Eng. Manuel Tavares.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Aguarela do Mundo - Águas de Nascente, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de setembro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos

trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Aguarela do Mundo - Águas de Nascente, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa: Aguarela do Mundo - Águas de Nascente, SA para a eleição dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia, 8 de janeiro de 2021, na sede da empresa, sita na ZAE de Ulme, n.º 6, 2141-901 Chamusca, nos períodos das cinco às sete horas e das treze às quinze horas.»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **CaetanoBus - Fabricação de Carroçarias, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CaetanoBus - Fabricação de Carroçarias, SA, realizada em 18 de setembro de 2020, com convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2020.

Efetivos:

Abel Domingos Marques Sousa.  
José Paulo da Silva Mesquita.

Carlos Alberto Pires Dias.  
Paulo António Dias Castelo.  
Salvador Manuel Pinto Varejão.

Suplentes:

Ricardo Jorge da Silva Mendes.  
António Barros Gomes.  
Paulo Junco Gomes Tomé.

Registado em 28 de setembro de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 30, a fl.145 do livro n.º 1.