



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 Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global	1018
- Acordo coletivo entre a Parvalorem, SA e outra e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Revisão global	1037
- Acordo de empresa entre a CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial	1062
- Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato e outro - Alteração e texto consolidado - Retificação	1063

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração 1065

II – Direção:

/"Sindicato dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades - SEPLEU
/"Eleição 1065

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha - Convocatória	1070
- Sovena Portugal - Consumer Goods, SA - Convocatória	1070
- ADRA - Águas da Região de Aveiro, SA - Convocatória	1070
- Haworth Portugal - Mobiliário de Escritório, SA - Convocatória	1071
- CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA - Convocatória	1071
- Câmara Municipal da Trofa - Retificação	1071
- Junta de Freguesia de Arcozelo - Retificação	1071
- Câmara Municipal de Amarante - Retificação	1072

II – Eleição de representantes:

- Purever Friemo, SA - Eleição	1072
--------------------------------------	------

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	1073
--	------

1. Integração de novas qualificações

...

2. Integração de UFCD

...

3. Alteração de qualificações	1076
--	-------------

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente contrato colectivo de trabalho, aplica-se em

todo o território nacional, obriga por um lado, as empresas singulares e colectivas que estejam filiadas na Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

A presente convenção aplica-se aos sectores de actividade da indústria de ourivesaria em todo o território nacional.

2- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia do CCT referido no número 1 pode ser feita, decorridos 2 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciadas uma contraproposta até trinta dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7- As partes denunciadas disporão até de dez dias para examinar as contrapropostas.

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

9- A CCT denunciada mantém-se até à entrada em vigor de outra que a revogue.

10- Na reunião protocolar deve ser definido(s) qual a entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para as categorias profissionais por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

Regras de admissão

1- Para o preenchimento de lugares na empresa a entidade patronal deverá dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

2- Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admita um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria profissional e classe por ele adquiridas anteriormente, uma vez que o trabalhador apresente, para o efeito, documento comprovativo das funções que exercia.

3- A admissão dos trabalhadores será obrigatoriamente participada pela entidade patronal ao sindicato e à associação, nos 15 dias seguintes àquele em que a admissão se tornou efectiva, com as seguintes indicações: nome, residência,

categoria e classe, retribuição, empresa onde exercia a profissão e datas de admissão e nascimento.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e poderá ter a duração de um mês.

2- Mantendo-se o contrato de trabalho, a antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

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

4- Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento de admissão.

5- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite, ou oferta pessoal de melhores condições.

Cláusula 6.^a

Exames e inspeções médicas

1- Antes da admissão, os candidatos devem ser submetidos a exame médico, a expensas da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocupar o lugar pretendido.

2- Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão obrigatoriamente a inspeção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspeção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3- Os resultados das inspeções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

4- A empresa que promove o exame ou inspeção médica obriga-se a facultar ao trabalhador, a pedido deste, o respectivo resultado.

Cláusula 7.^a

Contratação a termo

1- A contratação a termo reporta-se sempre a situação de carácter excepcional e às expressamente previstas na lei e não poderá ser utilizada pelas entidades patronais como meio de frustrar a aplicação das garantias ligadas ao contrato sem termo.

2- A estipulação do termo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

3- Só poderão celebrar-se contratos a termo por prazo inferior a seis meses nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária do trabalhador;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

4- Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais fa-

voráveis forem acordadas, e em igualdade de condições com os restantes candidatos terão prioridade em caso de admissão em regime de contrato sem termo.

5- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;

b) Categoria profissional ou funções ajustadas respeitantes à categoria institucionalizada que mais se aproxime e retribuição do trabalhador;

c) Local e horário de trabalho;

d) Data de início do contrato de trabalho;

e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou nome do trabalhador substituído;

f) Data da celebração.

6- Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação ou as referências exigidas na alínea e) do número anterior, ou, simultaneamente, as referências exigidas nas alíneas d) e f) do mesmo número.

7- A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação em contrato sem termo.

8- O período experimental é, respectivamente, de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha duração até 6 meses ou superior.

9- Os trabalhadores contratados a termo por prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

10- Quando da caducidade do contrato a termo, o trabalhador terá direito a uma compensação equivalente a três dias de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 8.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades patronais atribuírem-lhes categorias profissionais e classes diferentes das nele previstas.

2- A especialização atribuída aos profissionais não pode ser invocada pelos mesmos para se recusarem a executar ocasionalmente quaisquer trabalhos que estejam no âmbito da sua categoria e ramo a que pertencem e dentro da sua definição de funções, não podendo tal execução implicar de qualquer modo diminuição do seu salário ou regalias que usufruírem.

3- Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por esta convenção, de categoria profissional não prevista nesta, as partes outorgantes, procederão à discussão

da sua designação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrá-las na revisão contratual seguinte.

Cláusula 9.^a

Aprendizagem

1- São admitidos como aprendizes os jovens que, nos termos da cláusula 4.^a, ingressem em profissão onde, nos termos deste contrato seja admitida aprendizagem.

2- A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um ano, conforme o aprendiz tenha sido admitido, respectivamente, com 16 ou 17 anos.

3- O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior (pré-oficial), logo que tenha permanecido um mínimo de 6 meses como aprendiz.

4- Quando cessar um contrato com um aprendiz a entidade patronal, passar-lhe-á, obrigatoriamente, um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que ele se verificou.

5- Ao fim de um ano de aprendizagem o aprendiz pode ser promovido a praticante e assim ingressar na carreira de uma das profissões que não tem aprendizagem assinaladas com b) no anexo II.

Cláusula 10.^a

Promoções e acessos

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza hierárquica a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 11.^a

Promoções obrigatórias

1- Salvo quando tiver optado pela faculdade prevista no número 5 da cláusula 9.^a, ingressando em praticante, o aprendiz que tenha terminado o seu período de aprendizagem ascende a pré-oficial.

2- Os pré-oficiais e os praticantes ao fim de dois anos na categoria terão acesso à categoria de oficial de 3.^a

3- Os oficiais de 3.^a ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial de 2.^a

4- Os oficiais de 2.^a ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficiais de 1.^a, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

5- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa, nos termos do número anterior para a sua não promoção, terá direito a exigir um exame profissional, a efectuar no seu posto de trabalho, de acordo com as suas funções habituais e usuais na especialidade.

6- Os exames a que se refere o número anterior serão efectuados por um júri composto por dois elementos: um em representação do trabalhador e outro em representação da entidade patronal.

7- No caso de o júri previsto no número anterior não chegar a acordo em relação ao resultado do exame, caberá ao trabalhador mais qualificado na empresa a decisão final do exame,

sendo esta aceitação obrigatória para ambas as partes.

8- Os oficiais de 1.ª ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial principal no caso de existir a vaga respectiva.

§ único. É obrigatória a existência de um oficial principal sempre que na empresa existam quatro ou mais oficiais, pré-oficiais e ou praticantes.

Cláusula 12.ª

Trabalhadores estrangeiros

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular, no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que, na empresa, tenham categoria e funções idênticas.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 13.ª

Horário normal de trabalho

1- O período normal de trabalho terá a duração máxima semanal de quarenta horas repartindo-se por cinco dias de 2.ª a 6.ª feira.

2- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um período de descanso que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou quatro horas e meia, tratando-se de trabalhadores menores.

Cláusula 14.ª

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, bem assim como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

4- As entidades empregadoras devem possuir um livro onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar, antes e após a sua prestação.

5- O trabalho suplementar prestado nos dias de descanso semanal e em dia de feriado confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, seja qual for a duração do trabalho executado.

6- O trabalho prestado em continuidade de serviço depois das 20h00 dá direito ao trabalhador a descansar igual período de tempo no dia imediato.

7- Nenhum trabalhador pode realizar mais que duas horas consecutivas de trabalho suplementar e cento e vinte horas/ano, salvo nos casos de iminência de prejuízos graves e casos de força maior.

8- O trabalho suplementar é vedado aos menores e a mulheres durante o período de gravidez e amamentação.

9- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, desde que havendo motivos atendíveis expressamente os invoquem.

Cláusula 15.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor mínimo de 4,77 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- O valor deste subsídio não será considerado para os cálculos dos subsídios de Natal e férias.

3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferior ao previsto no número 1.

Cláusula 16.ª

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % do número de horas de trabalho suplementar realizado.

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

Cláusula 17.ª

Trabalho nocturno

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

2- O trabalhador tem direito a descansar, pelo menos, duas horas após um período de quatro horas de trabalho nocturno contínuo, com direito a igual remuneração.

SECÇÃO II

Remuneração do trabalho

Cláusula 18.ª

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que constam do anexo III, de acordo com o respectivo enquadramento profissional.

Cláusula 19.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 20.^a

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior para além de 15 dias, passará a receber esta última retribuição durante todo o prazo em que a substituição durar, incluindo o período inicial de 15 dias.

2- O esquema definido no número anterior não poderá ser aplicado sistematicamente.

3- No caso de a substituição durar mais de nove meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a um subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no respectivo ano civil.

3- Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em montante proporcional ao número de meses completos de serviço no ano de cessação.

4- O subsídio de Natal será pago até 15 de dezembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da respectiva cessação.

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida de 75 %.

2- A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{52 \times \text{Período de trabalho semanal}}$$

3- O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao fim da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 23.^a

Retribuição do trabalho nocturno

1- A retribuição do trabalho nocturno será superior em

25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- Sempre que o trabalho se prolongue para além de duas horas após o termo do horário normal, o trabalhador, além da remuneração especial indicada no número 1 desta cláusula e do acréscimo como trabalho nocturno, tem ainda direito ao subsídio de jantar, nunca inferior a 16,40 €.

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho em dia de descanso ou feriado

O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e nos feriados será remunerado com o acréscimo de 150 % da retribuição normal.

Cláusula 25.^a

Abono para deslocações

1- Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade em lugar diverso do local habitual de trabalho, terá direito ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento, directamente impostas pelo exercício dessa actividade, à importância diária de 7,5 % da remuneração do grau II, ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documento comprovativo.

2- Ao trabalhador que, mediante acordo prévio, se desloque em viatura própria ao serviço da empresa, ser-lhe-á pago o correspondente ao coeficiente de 0,28 do preço de gasolina por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO III

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 26.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil que não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

2- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

4- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil o trabalhador, após um período de sessenta dias de trabalho efectivo, gozará um período de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de dezembro.

5- Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

6- No ano da admissão o trabalhador, e sempre que a entidade empregadora encerre para férias, não poderá ser penalizado por esse facto, tendo direito à remuneração completa do período de encerramento.

7- Nos casos previstos no número 4 e caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de dezembro, ao trabalhador será descontado os dias que eventualmente tenha gozado a mais.

Cláusula 27.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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

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

4- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado o período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 28.^a

Acréscimo da duração das férias

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

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

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

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

2- Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitantes ao trabalhador.

Cláusula 29.^a

Efeito da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- O trabalhador convocado a prestar serviço militar terá direito a gozar o período de férias e a receber o respectivo subsídio, antes da sua incorporação, devendo para esse efeito avisar imediatamente do facto à entidade patronal.

3- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio

equivalente aos que teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao seu serviço.

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

Cláusula 30.^a

Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos, salvo o previsto nos números seguintes.

2- Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a actividade no continente quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

Cláusula 31.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do período de férias.

3- A redução do período de férias, prevista na cláusula 42.^a, não implica redução correspondente no subsídio de férias.

Cláusula 32.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias depois de ouvido o órgão que no interior da empresa represente o trabalhador ou, na sua falta, o sindicato.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período e férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o traba-

lhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pres-suposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5- Durante o período de férias se o trabalhador adoecer, são as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta, salvo se outra data for acordada entre as partes, os restantes dias não compreendidos naquele período.

6- Haverá ainda lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no número 3.

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

8- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, as partes interessadas poderão acordar na antecipação do período de férias para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato; na falta de acordo observar-se-á o disposto no número 2 desta cláusula.

9- Se o mapa de férias não tiver sido afixado até ao dia 15 de abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no número 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

10- No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade patronal se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula seguinte.

11- A entidade patronal deverá elaborar o mapa de férias dos seus trabalhadores, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador até 15 de abril de cada ano devendo enviar uma cópia ao sindicato respectivo.

Cláusula 33.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1- A entidade patronal que, intencionalmente não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar, bem como, o respectivo subsídio de férias.

2- O trabalhador terá ainda direito ao período de férias em falta.

3- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 34.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o

trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 35.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

Cláusula 36.^a

Descanso semanal e feriados

1- São considerados dias de descanso semanal o sábado e o domingo.

2- São considerados feriados os seguintes dias:

1 de janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

25 de abril;

Domingo de Páscoa;

1 de maio;

10 de junho;

Corpo de Deus;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro;

Feriado municipal do respectivo concelho.

3- As entidades patronais, sempre que possível, concederão tolerância de ponto a todos os trabalhadores na tarde de 24 de dezembro, sem perda de remuneração.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 37.^a

Faltas - Definição

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

2- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

3- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como:

a) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de obrigações legais;

b) As dadas até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente de filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período que aquela durar;

c) As dadas até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade, acrescidas de 1 dia por cada filho adoptado ou enteado além do primeiro;

d) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões paritárias ou outras inerentes, nos termos da lei sindical;

e) Por altura do casamento, até quinze dias seguidos;

f) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta; (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

g) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral; (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados);

h) As dadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

i) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- Aplica-se o disposto na alínea g) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

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

Cláusula 39.^a

Comunicação e prova sobre falta justificada

1- As faltas justificadas quando previsíveis deverão ser comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias e as imprevistas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

2- As faltas dadas por motivo da alínea e) da cláusula anterior deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de dez dias.

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

Cláusula 40.^a

Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as que se enquadrem nos seguintes casos:

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

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

c) As previstas na alínea b) do número 1 da cláusula 38.^a, até 30 dias por ano;

d) As previstas na alínea c) do número 1 da cláusula 38.^a, até 15 dias por ano;

e) As previstas na alínea d) até 4 dias/mês para dirigentes e 8 horas/mês para delegados sindicais;

f) As previstas na alínea i) do número 1 da cláusula 38.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

g) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;

b) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano civil.

Cláusula 42.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinam a 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 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 43.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantém o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção colectiva ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

2- Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador toma de novo o seu lugar, mantendo-se na mesma categoria durante um período de 3 meses, em regime de readaptação, após o que lhe será atribuída a categoria e classe que lhe caberia se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se de imediato ao serviço para retomar funções, salvo no caso de impedimento por serviço militar obrigatório, em que se deverá apresentar no prazo de 15 dias, sob pena de perder o direito ao lugar.

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

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres e garantias das partes

Cláusula 44.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores, e, sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação que lhes sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva aptidão, categoria e possibilidade física;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo o disposto no número 2 da cláusula 8.^a;
- f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros das comissões paritárias;
- i) Atribuir, sem perda de remuneração, ao trabalhador-estudante as dispensas previstas na lei em vigor para frequência das aulas e para a prestação de provas de avaliação;
- j) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- l) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 45.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar o disposto no presente contrato e nas disposições legais aplicáveis;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões, com diligência, zelo e assiduidade as funções que lhe forem confiadas;
- c) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgar informações quanto à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- d) Obedecer à entidade patronal, seus representantes e aos

responsáveis hierarquicamente superiores em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho e disciplina, salvo na medida em que as respectivas ordens ou instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Usar de urbanidade, respeitar e fazer-se respeitar em relação a todos aqueles com quem profissionalmente tenha que privar;

f) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e pela preservação e uso adequado de bens, instalações e equipamentos da entidade patronal que lhes tenha sido confiado;

g) Defender em todas as circunstâncias os legítimos interesses da empresa;

h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

i) Desempenhar as funções por forma a prestigiar a profissão.

Cláusula 46.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros;

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, com excepção do disposto no número 2 da cláusula 8.^a;

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, se essa transferência lhe causar prejuízo devidamente comprovado;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal, ou por pessoa por ela indicada;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores.

Cláusula 47.^a

Defesa dos profissionais e da concorrência de trabalho

Com vista a salvaguardar os legítimos interesses dos profissionais e o exercício normal da actividade da entidade patronal, é vedado a esta recorrer à prestação de serviços por parte dos trabalhadores que não exerçam efectiva e exclusivamente as profissões abrangidas por este contrato, salvo se a eventual prestação de serviços a que se pretende recorrer se não enquadrar na definição normal de funções constantes deste CCT.

Cláusula 48.^a

Quotização

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a liquidar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical dos seus associados, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

CAPÍTULO V

Disciplina

Cláusula 49.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão (admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico);
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2- Para o efeito da graduação das sanções, deverá atender-se, nomeadamente, à natureza, à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao comportamento anterior e à categoria e posição hierárquica do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias, e em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 50.^a

Exercício da acção disciplinar

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

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

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

4- Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do número 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido em auto reduzido a escrito (processo disciplinar prevista na cláusula 81.^a do presente contrato) de que conste audiência do arguido e a indicação dos meios de prova produzidos.

Cláusula 51.^a

Suspensão do trabalhador

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

2- O delegado sindical ou na sua falta, o sindicato respectivo, dever ser avisado da suspensão, no prazo máximo de 48 horas.

Cláusula 52.^a

Sanções abusivas

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

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

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) da cláusula 44.^a;

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

Cláusula 53.^a

Execução e caducidade do procedimento disciplinar

1- Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 60 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

2- A execução de sanções disciplinares, com excepção do despedimento, terá lugar no prazo de 30 dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

3- Da aplicação das sanções previstas no número 1 da cláusula 49.^a pode o trabalhador directamente ou por intermédio do sindicato respectivo reclamar para a entidade competente.

Cláusula 54.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2- O disposto no número anterior é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

3- O transmitente responde solidariamente pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, bem como pelos encargos sociais correspondentes, vencidos até à data da transmissão, cessão ou reversão, durante os dois anos subsequentes a esta.

4- Considera-se económico o conjunto de meios organizativos com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

5- O trabalhador pode exercer o direito de oposição à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho em caso de transmissão, cessão ou reversão de empresa ou estabelecimento, ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, nos termos dos números 1 ou 2 desta cláusula, quando aquela possa causar-lhe prejuízo sério, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança.

6- A oposição do trabalhador prevista no número anterior obsta à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho, nos termos dos números 1 ou 2 desta cláusula, mantendo-se o vínculo ao transmitente.

7- O transmitente e o adquirente devem consultar os representantes dos respectivos trabalhadores, antes da transmissão, com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que

pretendam aplicar aos trabalhadores na sequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis a tais medidas.

8- O trabalhador que exerça o direito de oposição deve informar o respetivo empregador, por escrito, no prazo de cinco dias úteis após o termo do prazo para a designação da comissão representativa, se esta não tiver sido constituída, ou após o acordo ou o termo da consulta a que se refere o número 7 desta cláusula, mencionando a sua identificação, a atividade contratada e o fundamento da oposição, de acordo com o número 5 precedente.

Cláusula 55.^a

Cessação ou interrupção da actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 56.^a

Parentalidade

1- Sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal e do demais estabelecido no regime jurídico para a proteção da parentalidade, previstas no Código do Trabalho são assegurados os seguintes direitos:

a) Assegurar às mulheres o direito a receber em identidade de tarefas e qualificações a mesma retribuição dos homens, bem como as garantias dos direitos à igualdade e não discriminação previstos no artigo 25.º do Código do Trabalho;

b) A trabalhadora grávida puérpera ou lactante, tem direito à proteção da segurança e saúde, nomeadamente a prevista no artigo 62.º bem como à proteção contra o despedimento consagrada no artigo 63.º ambos do Código do Trabalho;

c) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se referem os números 2, 3 e 4 desta cláusula;

d) O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias;

e) A licença referida na alínea c) é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 3 desta cláusula;

f) No caso de nascimentos múltiplos, os períodos previstos na alínea anterior, é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

g) O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida na alínea c), ou do período remanescente da licença, no caso de incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver. Ou no caso de morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

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

h) A mãe que comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida é acrescida de mais 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro;

i) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, a dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

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

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

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

5- Os trabalhadores deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto no número anterior com a brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

Cláusula 57.^a

Direitos de personalidade

Aos trabalhadores serão assegurados os direitos de personalidade, nomeadamente os previstos nos artigos 14.º a 22.º do Código do Trabalho.

Cláusula 58.^a

Regime de licenças, dispensas e faltas

Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, as empresas pagarão as licenças, faltas e dispensas não previstas na cláusula 40.^a, sendo posteriormente ressarcidas dos subsídios que o trabalhador usufruir da Segurança Social.

SECÇÃO II

Trabalhado de menores

Cláusula 59.^a

Princípios gerais relativos ao trabalho de menor

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

2- O empregador deve, em especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho, antes de o menor o iniciar ou antes de qualquer alteração importante das condições de trabalho, incidindo nomeadamente sobre:

- a) Equipamento e organização do local e do posto de trabalho;
- b) Natureza, grau e duração da exposição a agentes físicos, biológicos e químicos;
- c) Escolha, adaptação e utilização de equipamento de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos e a respetiva utilização;
- d) Adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho ou da sua execução;
- e) Grau de conhecimento do menor no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de prevenção.

3- O empregador deve informar o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a sua prevenção.

4- A emancipação não prejudica a aplicação das normas relativas à proteção da saúde, educação e formação do trabalhador menor.

Cláusula 60.^a

Admissão de menor ao trabalho

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4- Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade.

5- O empregador comunica ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efetuada ao abrigo do número 3, nos oito dias subsequentes.

Cláusula 61.^a

Capacidade do menor para celebrar contrato de trabalho e receber a retribuição

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade, não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3- O menor tem capacidade para receber a retribuição, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

4- Os representantes legais podem a todo o tempo declarar a oposição ou revogar a autorização referida no número 2, sendo o ato eficaz decorridos 30 dias sobre a sua comunicação ao empregador.

5- No caso previsto nos números 1 ou 2, os representantes legais podem reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, com fundamento em que tal é necessário para a frequência de estabelecimento de ensino ou de ação de formação profissional.

Cláusula 62.^a

Denúncia de contrato por menor

1- O menor sem escolaridade obrigatória, frequência do nível secundário de educação ou sem qualificação profissional que denuncie o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador do custo direto com a formação que este tenha suportado.

2- O disposto no número anterior é igualmente aplicável caso o menor denuncie o contrato de trabalho a termo depois de o empregador lhe haver proposto por escrito a conversão do mesmo em contrato sem termo.

Cláusula 63.^a

Trabalho suplementar de menor

1- O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

2- O disposto no número anterior não é aplicável se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excecional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas,

desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

3- Na situação referida no número anterior, o menor tem direito a período equivalente de descanso compensatório, a gozar nas três semanas seguintes.

Cláusula 64.^a

Trabalho de menor no período noturno

1- É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3- O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho noturno:

a) Em atividade prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, exceto no período compreendido entre as 0h00 e as 5h00;

b) Que se justifique por motivos objetivos, em atividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

4- No caso do número anterior, a prestação de trabalho noturno por menor deve ser vigiada por um adulto, se for necessário para proteção da sua segurança ou saúde.

5- O disposto nos números 2 e 3 não é aplicável se a prestação de trabalho noturno ocorrer em circunstância referida no número 2 da cláusula anterior, sendo devido o descanso previsto no número 3 da cláusula 63.^a

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 65.^a

Noção de trabalhador-estudante

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

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

Cláusula 66.^a

Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

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

2- Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir

o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 67.^a

Faltas para prestação de provas de avaliação

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

a) No dia da prova e no imediatamente anterior;

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

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

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

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

3- Nos casos em que o curso esteja organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS), o trabalhador-estudante pode, em alternativa ao disposto no número 1, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de três dias, seguidos ou interpolados ou do correspondente em termos de meios-dias, interpolados.

4- A opção pelo regime cumulativo a que refere o número anterior obriga, com as necessárias adaptações, ao cumprimento do prazo de antecedência previsto no disposto nas alíneas a) e b) do número 4 da cláusula 72.^a

5- Só é permitida a cumulação nos casos em que os dias anteriores às provas de avaliação que o trabalhador-estudante tenha deixado de usufruir não tenham sido dias de descanso semanal ou feriados.

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

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

Cláusula 68.^a

Férias e licenças de trabalhador-estudante

1- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2- O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

Cláusula 69.^a

Promoção profissional de trabalhador-estudante

O empregador deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo todavia obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

Cláusula 70.^a

Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

1- O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das atividades educativas a frequentar.

2- Para concessão do estatuto junto do estabelecimento de ensino, o trabalhador-estudante deve fazer prova, por qualquer meio legalmente admissível, da sua condição de trabalhador.

3- O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

4- Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano

ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano letivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

5- Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

6- O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos neste código com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

Cláusula 71.^a

Cessação e renovação de direitos

1- O direito a horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas, a marcação do período de férias de acordo com as necessidades escolares ou a licença sem retribuição cessa quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento no ano em que beneficie desse direito.

2- Os restantes direitos cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

3- Os direitos do trabalhador-estudante cessam imediatamente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.

4- O trabalhador-estudante pode exercer de novo os direitos no ano letivo subsequente àquele em que os mesmos cessaram, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

Cláusula 72.^a

Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante

1- O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador o respetivo aproveitamento, no final de cada ano letivo.

2- O controlo de assiduidade do trabalhador-estudante pode ser feito, por acordo com o trabalhador, diretamente pelo empregador, através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino, por correio eletrónico ou fax, no qual é aposta uma data e hora a partir da qual o trabalhador-estudante termina a sua responsabilidade escolar.

3- Na falta de acordo o empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho para esse fim, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4- O trabalhador-estudante deve solicitar a licença sem retribuição com a seguinte antecedência:

- a) Quarenta e oito horas ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de um dia de licença;
- b) Oito dias, no caso de dois a cinco dias de licença;
- c) 15 dias, no caso de mais de cinco dias de licença.

CAPÍTULO VII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 73.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de segurança e saúde, observando para o efeito as normas legais em vigor, nomeadamente o estipulado na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a nova redacção introduzida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro:

- a) A limpeza e conservação dos locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores; instalações sanitárias ou outros, postas à sua disposição, tais como, lavabos e chuveiros convenientemente apropriados;
- b) Sistemas de condicionamento de ar com a devida previsão de ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial;
- c) Níveis de intensidade sonora que não ultrapassem os 85 Db (decibéis);
- d) A existência de armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, segundo a natureza, importância e riscos calculados;
- e) Vestuário de trabalho e equipamentos de protecção individual contra riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção;
- f) Cuidados especiais e adequados na utilização de produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos;
- g) A existência e funcionamento de serviços de segurança e saúde, no trabalho assegurados por um médico do trabalho que, dadas as especificidades das empresas poderá ser individual ou colectivamente, assegure uma hora por mês por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
- h) Nenhum médico do trabalho poderá assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de 150 horas de serviço por mês.

Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores, não sendo da sua competência exercer a fiscalização das ausências ao serviço seja qual for o motivo que as determine;

- i) Assegurar, pelo menos uma vez por ano, sejam obrigatoriamente feitas inspecções médicas aos trabalhadores ao seu serviço a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo de saúde.

2- Os trabalhadores têm o direito de, nos termos da lei, eleger os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 74.^a

Organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho

1- Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora deve organizar serviços de segurança 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 previsíveis em todas as actividades da empresa, para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes de exposição a agentes químicos, físicos, biológicos e a factores de risco psicossociais;
- b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização de 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, e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente.

Cláusula 75.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- No desenvolvimento dos trabalhos devem ser observados os preceitos legais gerais, assim como as prescrições específicas para o sector no que se refere à segurança e saúde no trabalho.

2- Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de saúde e segurança e devem denunciar prontamente qualquer deficiência existente.

Cláusula 76.^a

Acidente de trabalho

1- Em caso de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados 80 % da retribuição mensal desde o primeiro dia do acidente e até aos 120 dias, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora até àquele montante.

2- As entidades patronais deverão facilitar o emprego aos profissionais com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 77.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

Sem prejuízo dos preceitos e garantias dos trabalhadores consagrados no Código do Trabalho, nomeadamente as relativas   protecção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, a cessação do contrato de trabalho rege-se pelo referido código ou seja:

a) Caducidade:

i) Verificando-se o seu termo;

ii) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

iii) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

b) Revogação, por acordo escrito e assinado entre as partes, em documento onde conste a data da produção de efeitos e a compensa o pecuniária para liquida o de todos os créditos;

c) Resolução por evoca o de justa causa por qualquer das partes;

d) Denúncia, por parte do trabalhador mediante comunica o escrita enviada ao empregador com a antecedência de 30 ou 60 dias, conforme a antiguidade seja até ou mais de dois anos.

Cláusula 78.^a

Ilicitude do despedimento

Para além das demais situa es de ilicitude do despedimento constantes do Código do Trabalho, bem como das garantias de indemniza o do trabalhador por danos patrimoniais e não patrimoniais e ainda da reintegra o do trabalhador no seu posto de trabalho nos casos de ilicitude, qualquer tipo de despedimento   ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invoca o de motivo diverso;

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cláusula 79.^a

Efeitos da ilicitude

Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador   condenado:

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;

b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Cláusula 80.^a

Justa causa de despedimento

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

2- Para aprecia o da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das rela es entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

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

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

b) Viola o dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provoca o repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

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

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declara es relativas   justifica o de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestros e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposi o ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

l) Redu es anormais de produtividade.

Cláusula 81.^a

Procedimento disciplinar

A elabora o da nota de culpa, a suspensão preventiva do trabalhador, a resposta   nota de culpa, a instru o e a decisão, obedecem aos artigos 353.  a 357.  do Código do Trabalho.

Cláusula 82.^a

Resolu o

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

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

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

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

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do contrato;
 - b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
 - c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.
- 4- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Cláusula 83.^a

Indemnização devida ao trabalhador

1- A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no número 2 da cláusula anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização de 30 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2- No caso de fracção de ano o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3- No caso do contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Cláusula 84.^a

Falência

A declaração de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

O administrador de falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se a empresa não for encerrada e enquanto o não for.

Cláusula 85.^a

Documentos a entregar ao trabalhador aquando da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador:

- a) Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados;

- b) Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social, que deva emitir mediante solicitação.

2- O certificado de trabalho só pode conter outras referências a pedido do trabalhador.

CAPÍTULO IX

Comissão paritária

Cláusula 86.^a

Comissão paritária

1- A comissão paritária será constituída por igual número de representantes da parte patronal e sindical outorgantes desta convenção considerando-se constituída logo que ambas as partes designem o(s) seu(s) representantes(s).

2- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

3- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 87.^a

Competências

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- d) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 88.^a

Funcionamento

1- Os membros da comissão paritária reunirão a pedido de qualquer das partes e aprovarão o regulamento de funcionamento.

2- As deliberações serão sempre tomadas por unanimidade, considerando-as as suas deliberações parte integrante da presente convenção.

CAPÍTULO X

Disposições finais

Cláusula 89.^a

Revogação dos contratos anteriores

O presente contrato colectivo, revoga em tudo o que for mais favorável ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018, n.º 24, de 29 de junho de 2019 e n.º 13, de 8 de abril de 2020, respectivamente.

Cláusula 90.^a

Direitos adquiridos

1- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente contrato.

Cláusula 91.^a

Disposição final

Com a entrada em vigor da presente revisão do contrato, nas empresas nenhum trabalhador poderá ter aumento inferior ao valor percentual acordado.

ANEXO I

Definição de funções

Os profissionais abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados nas seguintes profissões de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas:

Alisador/acabador - É o trabalhador que, predominantemente, elimina imperfeições, regulariza e alisa a superfície de peças vindas da fundição ou estampagem.

Auxiliar - É o trabalhador que procede à manutenção de máquinas e ferramentas; recupera os desperdícios e executa as tarefas auxiliares do sector em que se insere.

Batedor de ouro em folha - É o trabalhador que, servindo-se de martelos e livros apropriados, bate ouro em folha a fim de lhe diminuir a espessura e aumentar a superfície.

Cinzelador - É o trabalhador que, servindo-se de cinzéis ou de outras ferramentas manuais, executa motivos em relevo ou lavrado em peças de metais preciosos.

Cravador/joalheiro - É o trabalhador que, utilizando buris, olhetas, martelos e outras ferramentas apropriadas, fixa, por cravação, pedras ornamentais nas jóias. Estuda a disposição da pedraria requerida pela peça e programa a sequência das operações a realizar.

Dourador e prateador - É o trabalhador que dá revestimento, através de galvanoplastia, a superfícies de peças fabricadas de ouro ou prata, assim como oxida as variadas peças.

Esmaltador de artefactos de ouro - É o trabalhador que aplica camadas de esmalte, após preparação prévia, nas superfícies de objectos de adorno executados em metais macios.

Enchedor - É o trabalhador que preenche as armações confeccionadas pelo filigraneiro (filigranista) com fio metálico torcido e laminado (filigrana), disposto de modo a formar artísticos rendilhados.

Filigraneiro - É o trabalhador que confecciona as estruturas de prata ou ouro que compõem determinados objectos de adorno ou uso pessoal a encher com filigrana, procedendo posteriormente aos necessários trabalhos de montagem, soldadura e acabamento.

Fundidor-moldador (em caixas) - É o trabalhador que executa moldações em areia utilizando caixas apropriadas.

Fundidor-moldador (em ceras perdidas) - É o trabalhador que obtém peças fundidas de metal precioso, utilizando o processo de ceras perdidas.

Gravador manual - É o trabalhador que, utilizando buris e outras ferramentas apropriadas, talha manualmente letras e motivos decorativos sobre jóias e artigos de metal.

Pode trabalhar segundo a sua inspiração, criando os desenhos a gravar.

Pode ser especializado na gravura de determinados metais e ser denominado em conformidade.

Gravador mecânico - É o trabalhador que regula, manobra e opera uma máquina-pantógrafo que faz diversos trabalhos de reprodução ou cópia de letras e motivos decorativos.

Pode afiar as ferramentas utilizadas.

Guilhochador - É o trabalhador que monta, regula e opera uma máquina apropriada para ornamentar, com sulcos, determinadas peças de ourivesaria.

Imprimidor (repuxador) de metais preciosos - É o trabalhador que enforma peças de metal precioso, nomeadamente de chapa de prata, servindo-se de um torno de peito, e utiliza moldes que previamente confecciona.

Joalheiro - É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos de metais preciosos de elevado valor estético destinados a adorno ou uso pessoal.

Prepara as ligas metálicas, fabrica os dispositivos de fixação das pedras, podendo efectuar a respectiva cravação.

Oficial de faqueiro - É o trabalhador que elimina imperfeições em peças de faqueiro, de metal precioso, especialmente de prata, e dá-lhe o acabamento necessário, manual ou mecânico.

Oficial de martelo (caldeireiro de prata) - É o trabalhador que, utilizando ferramentas manuais apropriadas, fabrica e repara, por batimento, artigos de prata tais como terrinas, travessas e serviços de chá. Normalmente não realiza os trabalhos de acabamento.

Operador de máquinas de lapidar metais - É o trabalhador que ornamenta, por facetamento, e segundo o apropriado a seu gosto artístico, superfícies de peças de ourivesaria, utilizando uma máquina

Ourives (ourives de ouro) - É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos geralmente de ouro, destinados a adorno ou uso pessoal. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas. Trabalha por desenhos, modelos ou outras especificações técnicas.

Polidor de ouro ou joalheria - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento das peças fabricadas em ourivesaria ou joalheria.

Polidor de pratas - É o trabalhador que dá polimento às superfícies de obras fabricadas com prata; executa as tarefas fundamentais do polidor de metais (operador de máquinas de polir), mas com o objectivo específico do polimento e lustragem de objectos de prata, o que requer conhecimentos e cuidados especiais.

Prateiro (ourives de prata) - É o trabalhador que fabrica e repara, com ferramentas manuais ou mecânicas, artigos normalmente de prata, com médias ou grandes dimensões,

para uso doméstico, culto religioso ou finalidades decorativas. Trabalha por desenhos, modelos ou outras especificações técnicas.

Âmbito profissional

ANEXO II

Enquadramento profissional

Grau	Categorias profissionais
I	Batedor de ouro em folha - Oficial principal (a) Cinzelador - Oficial principal (a) Cravador joalheiro - Oficial principal (a) Filigraneiro - Oficial principal (a) Guilhochador - Oficial principal (a) Gravador manual - Oficial principal (a) Imprimidor (repuxador) de metais preciosos - Oficial principal (a) Joalheiro - Oficial principal (a) Oficial de faqueiro - Principal (a) Oficial de martelo (caldeireiro de prata) - Principal (a) Ourives - Oficial principal (a) Prateiro - Oficial principal (a)
II	Batedor de ouro em folha de 1. ^a Dourador/prateador - Oficial principal (b) Cinzelador de 1. ^a Cravador joalheiro de 1. ^a Filigraneiro de 1. ^a Fundidor-moldador (em caixa) - Oficial principal (b) Fundidor-moldador (em ceras perdidas) - Oficial principal (b) Guilhochador de 1. ^a Gravador manual de 1. ^a Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 1. ^a Joalheiro de 1. ^a Oficial de faqueiro de 1. ^a Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 1. ^a Operador de máquinas de lapidar metais - Principal (b) Ourives de 1. ^a Polidor de pratas - Oficial principal (b) Polidor de ouro e joalheiro - Oficial principal (b) Prateiro de 1. ^a
III	Alisador/acabador - Oficial principal (b) Dourador/prateador de 1. ^a Enchedor - Oficial principal (b) Esmaltador de artefactos de ouro - Oficial principal (b) Fundidor-moldador (em caixas) de 1. ^a Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 1. ^a Gravador mecânico - Oficial principal (b) Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 2. ^a Operador de máquinas de lapidar metais de 1. ^a Polidor de pratas de 1. ^a Polidor de ouro e joalheria de 1. ^a

IV	Alisador/acabador de 1. ^a Batedor de ouro em folha de 2. ^a Cinzelador de 2. ^a Cravador/joalheiro de 2. ^a Dourador/prateador de 2. ^a Enchedor de 1. ^a Esmaltador de artefactos de ouro de 1. ^a Filigraneiro de 2. ^a Fundidor-moldador (em caixas) de 2. ^a Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 2. ^a Guilhochador de 2. ^a Gravador manual de 2. ^a Gravador mecânico de 1. ^a Joalheiro de 2. ^a Oficial de faqueiro de 2. ^a Oficial de martelo/(caldeireiro de prata) de 2. ^a Operador de máquinas de lapidar metais de 2. ^a Ourives de 2. ^a Prateiro de 2. ^a Polidor de pratas de 2. ^a Polidor de ouro e joalheria de 2. ^a
V	Alisador/acabador de 2. ^a Batedor de ouro em folha de 3. ^a Cinzelador de 3. ^a Cravador/joalheiro de 3. ^a Dourador/ prateador de 3. ^a Enchedor de 2. ^a Esmaltador de artefactos de ouro de 2. ^a Filigraneiro de 3. ^a Fundidor-moldador (em caixas) de 3. ^a Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 3. ^a Guilhochador de 3. ^a Gravador manual de 3. ^a Gravador mecânico de 2. ^a Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 3. ^a Joalheiro de 3. ^a Oficial de faqueiro de 3. ^a Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 3. ^a Operador de máquinas de lapidar metais de 3. ^a Ourives de 3. ^a Prateiro de 3. ^a Polidor de pratas de 3. ^a Polidor de ouro e joalheria de 3. ^a
VI	Alisador/acabador de 3. ^a Enchedor de 3. ^a Esmaltador de artefactos de ouro de 3. ^a Gravador mecânico de 3. ^a
VII	Auxiliar Praticante do 2.º ano Pré-oficial do 2.º ano
VIII	Praticante do 1.º ano Pré-oficial do 1.º ano
IX	Aprendiz do 2.º ano
X	Aprendiz do 1.º ano

(a) Profissões com aprendizagem completa e tirocínio.

(b) Profissões sem aprendizagem mas com tempo de prática.

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Valor em €
I	1 085,00 €
II	1 025,00 €
III	960,00 €
IV	900,00 €
V	805,00 €
VI	765,00 €
VII	695,00 €
VIII	685,00 €
IX	675,00 €
X	665,00 €

Declarações

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) conjugado com o 494.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 93 empresas e 272 trabalhadores.

Lisboa, 1 de março de 2021.

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO:

Carlos Alberto Nicolau Caria, na qualidade de presidente da direção.

José Maria Caeiro Bulhão, qualidade de vice-presidente da direção.

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

Helder Jorge Vilela Pires, na qualidade de mandatário.

Francisco Alves Silva Ramos, na qualidade de mandatário.

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

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

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

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

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

Depositado em 15 de março de 2021, a fl. 152 do livro n.º 12, com o n.º 65/2021, 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 Parvalorem, SA e outra e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Revisão global

Negociado entre, de um lado, a Parvalorem, SA e a Imofundos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, SA e, do outro lado, o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal.

11 de fevereiro de 2021.

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito geográfico

O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- O presente acordo aplica-se à Parvalorem, SA que exerce a atividade de «atividades de consultoria, orientação e assistência operacional às empresas ou a organismos», adiante designada por Parvalorem e à Imofundos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, SA, adiante designada por Imofundos e ambas conjuntamente designadas por empresa e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal doravante designados por sindicato.

2- Para efeitos do disposto na lei, o presente acordo abrange 2 empregadores e estima-se que sejam abrangidos cerca de 6 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma, quando se encontravam ao serviço das empresas,

aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, nos termos previstos na cláusula 102.^a

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses, renovando-se sucessivamente por igual período.

3- A denúncia deve ser feita com a antecedência mínima de três meses sobre o termo do prazo de vigência do acordo e acompanhada de uma proposta negocial global escrita e fundamentada, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos trinta dias imediatos, contados da data da sua receção.

4- As negociações iniciam-se nos quinze dias seguintes à receção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5- Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial do presente acordo, a respetiva vigência e a resolução deste conflito seguem os termos da lei.

6- A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as atualizações dos valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

7- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e sem prejuízo do disposto na lei, apenas se manterão em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

a) Retribuição mensal efectiva;

b) Actualização das pensões de reforma e sobrevivência na mesma data e pela mesma percentagem em que as empresas procedam à actualização dos valores constantes do anexo II para cada nível.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

Execução do acordo

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste acordo.

Cláusula 5.^a

Interpretação e integração do acordo

1- É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2- A comissão é composta por seis elementos, sendo três nomeados pelo sindicato signatário e outros três pelas empresas.

3- Cada parte designa três elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes três elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas.

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

8- A comissão só funciona por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

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

10- A comissão deve estar constituída no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regimento.

Cláusula 6.^a

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

As empresas e os trabalhadores podem, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Atividade sindical

Cláusula 7.^a

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, o sindicato pode dispor, globalmente, em cada empresa, para desempenho de cargos estatutários e regulamentares do sindicato, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizado:

a) Entre 1 e 99 trabalhadores: um, a tempo inteiro;

b) Entre 100 e 199 trabalhadores: dois, a tempo inteiro;

- c) Entre 200 e 499 trabalhadores: três, a tempo inteiro;
- d) Entre 500 e 999 trabalhadores: quatro, a tempo inteiro;
- e) Entre 1000 e 1999 trabalhadores: cinco, a tempo inteiro;
- f) Entre 2000 e 2999 trabalhadores: seis, a tempo inteiro;
- g) Por cada fracção de 1000 para além de 3000: um, a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo, inscritos no sindicato em 31 de dezembro de cada ano.

3- Por acordo com a empresa, o sindicato pode solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos cargos estatutários do sindicato dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 48.^a

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, da direcção do sindicato.

6- Sem prejuízo do disposto no número 3, o desempenho da atividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efetiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufera, com exceção do acréscimo a título de falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho nocturno.

7- No exercício dos direitos de atividade sindical na empresa, devem ser observadas as regras seguintes:

a) Dispor para a atividade de delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, posto à sua disposição sempre que o requirem;

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

c) A realização de reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público.

8- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção é o previsto na lei.

9- O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as matérias previstas na lei.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

1- As empresas descontam na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devidas ao sindicato e remetem-no ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

2- A autorização referida no número anterior pode ser dada a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e

assinatura do trabalhador, a identificação do sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

3- A declaração de autorização, bem como a respectiva renovação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, as instituições devem enviar, em suporte informático, ao sindicato os mapas de quotização sindical, preenchidos com a informação que permita proceder à verificação e conferência dos valores processados em cada mês, de acordo com os impressos ou desenho do suporte estabelecidos para o efeito entre o sindicato e a empresa.

5- As anomalias eventualmente detetadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no número 4, devem ser retificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao segundo mês seguinte àquele em que forem verificadas.

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 9.^a

Condições e critérios de admissão

Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 10.^a

Determinação da antiguidade

1- Para efeitos da aplicação do disposto nas cláusulas 65.^a e 68.^a, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data de admissão na empresa ou em entidade em cuja posição de empregador a empresa tenha sucedido, nas condições contratadas.

2- Por acordo entre a empresa ou a entidade em cuja posição a empresa tenha sucedido e o trabalhador, na data de celebração do contrato de trabalho, pode ser considerado para os efeitos previstos no número anterior o tempo de serviço prestado em instituições de crédito ou sociedades financeiras subscritoras.

Cláusula 11.^a

Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para o grupo em causa e reúnam os requisitos necessários para o exercício das no-

vas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2- No caso de mudança de grupo, o trabalhador será integrado no nível mínimo da respetiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que se manterá nesse nível.

Cláusula 12.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 13.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador, corresponde um processo individual, donde constam os atos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio e, mediante autorização escrita deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante dois anos após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de acesso a dados pessoais cuja guarda seja imposta por lei, independentemente do respectivo suporte.

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 14.^a

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

1- Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2- O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos no presente acordo e na lei.

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efetuado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra.

2- A empresa deve comunicar ao sindicato, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do

respetivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2- Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, mediante acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, as funções de gestão, de coordenação, e respetivo secretariado pessoal e ainda as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão directamente dependentes destes.

3- O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4- Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

5- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação nas funções ou na categoria que exerceu, o trabalhador retomarà a categoria ou as funções que detinha ou que entretanto tenha adquirido, tendo direito a receber apenas a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

6- Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser convencionado, por acordo entre a empresa e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 68.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 17.^a

Deveres da empresa

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos da empresa:

a) Prestar ao sindicato, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

b) Adotar gradualmente as novas tecnologias com o objectivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços, adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores.

2- A prestação de informação ao trabalhador pela empresa no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais,

pode ser feita através de correio electrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 30.^a;

b) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

2- O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 27.^a deste acordo ou com o acordo do trabalhador;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

2- A violação do disposto no número anterior constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 20.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em dois grupos:

a) Grupo A - integra os trabalhadores com funções directivas;

b) Grupo B - integra os trabalhadores com funções técnicas e operacionais que exerçam as actividades próprias da empresa ou de apoio àquelas actividades;

2- Os grupos referidos no número anterior compreendem as categorias e respectivos níveis mínimos constantes do anexo I.

3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

Cláusula 21.^a

Promoções por mérito

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efectuar, cada empresa deve proceder, anualmente, no grupo B, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de janeiro do ano respetivo, correspondentes a 15 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam até ao nível 9.

2- O total global apurado pela aplicação da percentagem prevista no número anterior será sempre arredondado para a unidade mais próxima.

3- As promoções de nível previstas no número 1 devem fazer-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

4- Nas empresas em que o número de trabalhadores colocados no grupo B seja inferior a 10, as promoções de nível podem não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de 3 em 3 anos.

5- Os trabalhadores do grupo e níveis referidos no número 1 da presente cláusula que registem 7 anos de avaliações de desempenho positivas, posteriores à entrada em vigor do presente acordo, e que, nesse período, não tenham qualquer promoção, serão promovidos ao nível imediatamente superior.

Cláusula 22.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a anterior, as empresas podem criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 23.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, pode exceder um ano.

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na nova categoria se o trabalhador nela vier a ser investido definitivamente.

3- Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na nova categoria.

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 67.^a

5- No caso de não ser confirmado na nova categoria após o período de estágio o trabalhador manterá todos os direitos inerentes à categoria que desempenhava anteriormente, como se nela se tivesse mantido.

Cláusula 24.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2- Nos termos da lei, a atividade contratada abrange ainda as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 25.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão por período superior a 30 dias consecutivos, para exercer funções correspondentes a categoria cujo nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de 12 meses completos, cessando automaticamente decorrido esse período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 12 meses completos qualquer período seguido ou a soma, num período de três anos, de períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período

de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

Cláusula 26.^a

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos pelas empresas.

2- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação, sendo-lhe reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada.

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 27.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- As empresas e o trabalhador podem acordar por escrito que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.

2- As empresas podem transferir o trabalhador para:

a) Outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde reside;

b) Qualquer outra localidade, desde que não implique um aumento do tempo já dispendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição.

3- Fora dos casos previstos no número 2, as empresas não podem transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Para os efeitos previstos no número 2, as empresas devem comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo resolver o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, as empresas custearão sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

7- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

8- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifi-

que acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na cláusula 67.^a, número 2, alínea b), aplicado:

i) ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência, ou

ii) aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pela instituição não se aplica o disposto nas alíneas a) e b) anteriores.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 28.^a

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto no número seguinte e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm um período normal de trabalho semanal de quarenta horas.

3- Em situações especiais, por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda o limite de cinquenta e cinco horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode exceder 35 horas, em média, num período de quatro meses;

c) A empresa e o trabalhador podem acordar na redução da semana de trabalho em meio-dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço;

d) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 30.^a

4- A empresa pode pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 29.^a

Registo dos tempos de trabalho

A empresa deve, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do

tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso, intervalo este que pode ter um período diferente, com duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, desde que com o acordo expresso do trabalhador.

2- Salvo o disposto neste acordo, existe sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no número 1, retomam o serviço com igual atraso.

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

1- Os horários de trabalho são fixados pelas empresas, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores da empresa, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem em uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a remuneração adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

4- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 33.^a

Horários de trabalho flexíveis

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira.

3- A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efetuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efetuar-se no próprio dia, salvo se a empresa anuir em maior prazo.

4- Os horários flexíveis constam obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

Cláusula 34.^a

Atividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a empresa pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos serviços em que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

a) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e saída fixas, e em que, pelo menos, um deles se situa fora do intervalo entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efectua em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala pré estabelecida.

3- Fora das situações previstas nos números anteriores podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou por turnos por acordo expresso entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 35.^a

Mapas de horário

A empresa disponibiliza ao sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se refere a cláusula 34.^a

Cláusula 36.^a

Regime geral do trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado nas empresas é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3- A nível global da empresa não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto no número 2.

4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela empresa ou consentida pela hierarquia, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.

5- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

6- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa. Consideram-se, designadamente, motivos atendíveis:

a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames nos termos da lei;

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

7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

a) Com deficiência ou doença crónica;

b) Ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

Cláusula 37.^a

Horário do serviço de limpeza

1- O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento da empresa.

2- O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 38.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia completo de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos.

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

a) em dia de descanso complementar ou feriado, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas;

b) em dia útil, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 10 % das horas de trabalho suplementar realizadas;

c) os períodos de descanso compensatório referidos nas alíneas anteriores vencem-se quando se perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e podem

ser gozados cumulativamente com as férias, sob opção dos trabalhadores.

Cláusula 39.^a

Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado, nos seguintes casos:

- a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;
- b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;
- c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2- O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a empresa, no sentido da aplicação do disposto no número 6 da cláusula 41.^a

Cláusula 40.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 41.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, com acréscimo de 1 dia útil de férias quando o trabalhador, tendo prestado trabalho no ano anterior completo, registre nesse ano até um dia de falta justificada ou dois meios dias de falta justificada, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo o disposto na lei.

4- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

5- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

6- Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 42.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1- O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2- Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

3- No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 43.^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a empresa e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias do período de férias.

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de maio e 31 de outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2- As férias são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a empresa.

4- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço das empresas, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 e dos interesses dos demais trabalhadores.

6- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado ou disponibilizado em suporte informático.

Cláusula 45.^a

Alteração da marcação do período de férias ou do gozo de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da empresa.

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4- A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5- Quando, em razão do interesse da empresa um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

6- O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável.

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de abril do ano civil imediato.

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da empresa, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de maio.

Cláusula 46.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a empresa paga a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

Cláusula 47.^a

Suspensão de férias

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação e prova do mesmo à empresa.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 44.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento não imputável ao trabalhador, este tem direito ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente

ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

5- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6- Sempre que entenda, pode a empresa proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

7- O disposto no número 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

8- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto com o trabalhador ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas a) e b) do número 3 da cláusula 48.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto na cláusula 44.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 48.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;

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

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

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

f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis para a direcção e mesa da assembleia geral do sindicato e de 3 dias úteis para os demais órgãos.

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

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adotivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) do número 3 e número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6- Nos casos previstos na alínea d) do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7- Nos casos previstos na alínea e) do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela empresa, ao abrigo do disposto na alínea i) do mesmo número.

8- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número 2 desta cláusula.

2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas mencionadas no número 2 da cláusula anterior:

a) As previstas na alínea h), nos termos da legislação específica aplicável;

b) As previstas na alínea i), sem prejuízo de decisão contrária da empresa;

c) As previstas na alínea j) quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária da empresa;

d) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual é descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar.

4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

Cláusula 50.^a

Comunicação e prova das faltas

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

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

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

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 51.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 52.^a

Dispensas de assiduidade

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade nos seguintes dias:

a) Na véspera de Natal;

b) No primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano do 1.º ciclo e do 2.º ciclo do ensino básico, sendo a dispensa gozada apenas por um dos progenitores, quando ambos sejam trabalhadores das empresas;

c) No dia de aniversário do trabalhador.

2- As dispensas previstas nas anteriores alíneas b) e c) não devem prejudicar o normal funcionamento dos serviços e devem ser comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 dias úteis ou, se autorizado, por período inferior.

3- Quando a dispensa prevista na alínea c) não possa ser gozada pelo trabalhador por motivo imputável à empresa, poderá a mesma ser gozada noutra dia acordado entre o trabalhador e a empresa.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 53.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito à categoria profissional.

3- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade.

Cláusula 54.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2- O trabalhador conserva o direito à categoria.

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 8.^a

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 55.^a

Regalias do trabalhador estudante

1- Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino básico ou secundário oficial.

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, a empresa pode participar os mesmos.

3- As empresas concedem aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

4- O subsídio de estudo é devido de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 da cláusula seguinte, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no

dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

6- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes podem faltar, até ao limite de 2 dias por disciplina e ano lectivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

Cláusula 56.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência do ensino básico, secundário ou equivalente ou de curso superior, politécnico ou universitário;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas na cláusula anterior, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficia dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas que compõem o currículo do ano em que o trabalhador estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, e considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 57.^a

Definição de retribuição

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

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou espécie.

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

4- Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 58.^a

Classificação da retribuição

1- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) Retribuição mínima de ingresso: a fixada nos termos da cláusula 20.^a para os trabalhadores dos grupos A e B e constante do anexo II ao presente acordo;

b) Retribuição de base: a fixada na tabela constante do anexo II;

c) Retribuição mínima mensal: a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

d) Retribuição mensal efetiva: a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem carácter retributivo, designadamente, as seguintes prestações:

a) Remuneração por trabalho suplementar;

b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador-estudante;

d) Subsídio de refeição;

e) Gratificações concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 59.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 60.^a, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

sendo Rm a retribuição mensal efetiva e n o período normal de trabalho semanal.

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

Cláusula 60.^a

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho nocturno e trabalho suplementar têm por base de cálculo a retribuição de base e diuturnidades, salvo disposição expressa em contrário deste acordo ou de norma imperativa.

Cláusula 61.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito, é-lhe liquidado 1/25 da retribuição mensal efetiva, a título de subsídio de férias.

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

4- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias.

Cláusula 62.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 63.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1- A remuneração de trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, é superior em 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho com o acordo expresso do trabalhador.

3- O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 64.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 60.^a do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 50 % = 150,00 %
ii) 2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 75 % = 175,00 %

b) Nocturno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,50 %
ii) 2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 66.^a

3- O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times R_{hn} \times T$$

sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal e T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

2,5 x Rhn x T

sendo Rhn = valor da retribuição da hora normal e T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 66.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 65.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada cinco anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

2- O regime de diuturnidades é limitado a sete diuturnidades.

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do disposto no número 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 10.^a

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

5- Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

6- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferam a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remuneratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

7- O montante das diuturnidades referido no número anterior será atualizado pela mesma percentagem e nas mesmas datas que o forem as diuturnidades previstas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 66.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao horário completo da respectiva função.

3- Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado o custo da refeição, não recebe o valor do subsídio de refeição correspondente.

4- As faltas dos trabalhadores, quando ao serviço do sindicato, devidamente comprovadas por esta entidade, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 67.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2- As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

a) Será pago pela empresa o preço da viagem;

b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;

c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á, por quilómetro de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: 0,30 x preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento, e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;

e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a empresa.

3- As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

4- As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do valor fixado no anexo III, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

5- Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior será reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13h00 ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

6- Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13h00 ou das 20h00, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no anexo III, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

7- Para além do previsto nos anteriores números 4 a 6, a empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

8- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

9- A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

10- Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, de valor igual a 8 ve-

zes a remuneração anual fixada para o nível 10 no anexo II, entendendo-se por remuneração anual o produto de 14 vezes o valor constante do anexo II.

11- Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 71.^a, número 2, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

12- Sempre que a deslocação referida no número 1 ocorra no Continente ou inter-ilhas das regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no número 5 desta cláusula.

13- Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador terá direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

14- Os valores das ajudas de custo referidos nos números 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

15- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social.

Cláusula 68.^a

Prémio de antiguidade

1- Os trabalhadores no activo que completem 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

2- À data da passagem à situação de reforma ou invalidez, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3- Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos deste acordo.

4- Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos números 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a uma repreensão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5- Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;

b) As ocorridas ao abrigo do regime da parentalidade que devam considerar-se como prestação efectiva de trabalho;

c) Casamento;

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;

f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;

g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM, conselhos gerais de associações sindicais, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

6- Quando o trabalhador estiver incurso no número 4 da presente cláusula, o prémio a que terá direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de reforma ou invalidez.

7- O prémio referido no número 1 desta cláusula será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 69.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respectivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2- A cedência ocasional do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigora pelo prazo de cinco anos renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respectivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- Durante a execução do contrato na empresa cessionária,

o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com o estatuto profissional e remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenha sido atribuído.

Cláusula 70.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a empresa e uma empresa elencada no número 1 da cláusula anterior pode ser adotado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com o empregador originário e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra entidade nos termos fixados pelas partes.

3- A cessação do vínculo laboral com a nova entidade implica o regresso do trabalhador à empresa, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 71.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo II ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 72.^a

Poder disciplinar

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

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão.

Cláusula 73.^a

Prescrição da infração e do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

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

Cláusula 74.^a

Sanções aplicáveis

1- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, exceto para efeitos do regime de Segurança Social substitutivo previsto neste acordo;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Cláusula 75.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da empresa.

3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 76.^a

Registo e comunicação de sanções

1- A empresa mantém devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser efectuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, a empresa fornece ao sindicato respectivo nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 77.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço, de contrário, é endereçada para a residência constante do respetivo processo individual. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

6- A presunção do número 5 só pode ser ilidida pelo notificado quando a receção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 73.^a

8- Igual interrupção decorre da instauração do procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 78.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a empresa, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais destinados ao exercício dessas funções.

Cláusula 79.^a

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

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

2- A empresa, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procede obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

3- A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador tem direito a assistir aos atos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode comunicar à empresa, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, a empresa dispõe, sob pena de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do números 5 e 6, não podendo ser invocados

factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respectiva associação sindical.

Cláusula 80.^a

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 81.^a

Ilicitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 73.^a;

b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

3- O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 79.^a

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 79.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 82.^a

Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direcção, a empresa pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da mesma.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da empresa à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

TÍTULO IV

Formação profissional e segurança e saúde no trabalho

Cláusula 83.^a

Princípios gerais em matéria de formação profissional

1- A empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional.

2- A empresa deve assegurar, nas acções de formação que venha a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

3- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 67.^a é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 84.^a

Salubridade e segurança no local de trabalho

A empresa é obrigada a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objectivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 85.^a

Medicina do trabalho

1- A empresa é obrigada a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 86.^a

Segurança Social

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se sujeitos ao regime geral da Segurança Social.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 87.^a

Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no activo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor constante no anexo II, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das empresas, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 88.^a

Cláusula 88.^a

Subsídio infantil

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até ao ano em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das empresas subscritoras, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida guarda da criança.

5- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença e de

reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 89.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do anexo II, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- O trabalhador deve fazer prova junto da instituição da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 4 e 5 da cláusula anterior.

4- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

SECÇÃO II

Empréstimos para habitação

Cláusula 90.^a

Disposição transitória

Todos os trabalhadores da Parvalorem abrangidos pelo presente acordo que, à data da sua entrada em vigor mantenham um empréstimo para habitação nos termos de regulamento de crédito à habitação aprovado ao abrigo do acordo colectivo de trabalho do sector bancário revogado, conforme referido no número 1 da cláusula 102.^a, mantêm integralmente o referido regime para os empréstimos em causa.

SECÇÃO III

Assistência médica

Cláusula 91.^a

Enquadramento

1- Apesar dos trabalhadores bancários já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantém-se em vigor o sistema complementar de assistência médica assegurado por um serviço de assistência médico-social previsto no presente acordo colectivo de trabalho, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 93.^a e 94.^a, e são geridos pelo sindicato ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários, serviços e/ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas.

gicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 92.^a

Beneficiários

1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:

- a) Os trabalhadores da empresa e respectivos familiares;
- b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou velhice quando se encontravam ao serviço da empresa ou de instituições crédito abrangidas por regulamentação coletiva que previsse sistema complementar de assistência médica assegurado pelo SAMS e respetivos familiares;
- c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do regime geral de Segurança Social.

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respetivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção coletiva de trabalho do setor bancário, beneficiam do SAMS-SBN, se o seu local de trabalho se situar nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto Viana do Castelo e Vila Real, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados, mantendo-se as contribuições a seu cargo equivalentes às dos restantes filiados sempre que tal for condição para usufruir do respetivo SAMS.

5- São também beneficiários dos SAMS os trabalhadores, ex-trabalhadores e reformados e respetivos familiares abrangidos por IRCT ou por protocolos de adesão celebrados com o sindicato subscritor do presente acordo.

6- Podem ainda ser beneficiários dos SAMS os trabalhadores e reformados e respetivos familiares, de instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo e ainda da associação de empregadores do sector bancário que sejam abrangidos por IRCT ou por protocolo de adesão a celebrar com o sindicato subscritor do presente acordo.

7- Mantêm ainda a condição de beneficiário:

- a) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;
- b) Os pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido que, nessa qualidade de pensionistas, à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários do SAMS ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado;
- c) Os trabalhadores ou reformados do sindicato e dos SAMS respetivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;
- d) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos do sindicato e dos SAMS respetivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito

ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

e) Os trabalhadores ou reformados de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respectivos familiares;

f) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

8- Para efeitos do disposto nos números 1, 5, 6 e 7, consideram-se familiares:

a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respetivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respetivos regulamentos.

9- Os protocolos a celebrar nos termos dos números 5 e 6 anteriores deverão observar o disposto na presente secção e abranger a totalidade dos trabalhadores da empresa e respetivos familiares, prevendo a adesão obrigatória, sem prejuízo de exclusões excepcionais em função da idade, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

10- Para além do estabelecido no número 9 anterior, os protocolos deverão ainda estabelecer que os beneficiários ficarão abrangidos pelo SAMS do sindicato em que estavam abrangidos na data da assinatura do protocolo, não podendo essa situação ser alterada, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

Cláusula 93.^a

Contribuições a cargo das entidades empregadoras

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo da empresa constam do anexo IV.

2- Nas situações previstas nos números 5, 6 e 7 da cláusula 92.^a, as contribuições para os SAMS referidas no número 1 constituirão encargo da entidade empregadora.

3- As contribuições referidas nos números anteriores são actualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

4- Nos anos em que não seja acordado qualquer aumento da tabela desse acordo, as contribuições referidas nos números 1 e 2 desta cláusula são actualizadas com a aplicação do percentual do aumento da massa salarial do universo de trabalhadores que em 1 de janeiro de cada ano se encontra ao serviço das empresas.

5- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do dia 1 do mês seguinte ao da publicação do presente acordo, mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo das empresas que constam da cláusula 144.^a, número 4, alínea *a*), do ACT revogado.

Cláusula 94.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4 da presente cláusula, as contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efectiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou reforma: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social e/ou CGA, nos termos legais;

c) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos na alínea *b*) anterior: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 93.^a que estaria a cargo da entidade empregadora;

d) Pensionistas ou reformados: a verba correspondente a 1,50% do valor das respectivas prestações.

2- Às contribuições dos trabalhadores e reformados que tenham sido admitidos no sector bancário após 1 de janeiro de 2008 e que estejam ou tenham sido inscritos no regime geral de Segurança Social e aos pensionistas destes trabalhadores, aplicar-se-ão as seguintes regras:

a) Nas situações previstas na alínea *b*) do número anterior com excepção das situações de doença que determinem a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social;

b) Nas situações previstas na alínea *d*) do número anterior: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social.

3- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 92.^a, número 6. obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no activo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal total, incluindo os subsídios de férias e de natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social, mantendo-se o valor da contribuição nas situações em que o trabalhador deixe de ter direito a receber subsídio de doença;

c) Reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência;

e) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas *b*) e *c*) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 93.^a que estaria a cargo das entidades empregadoras;

f) Pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

4- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 92.^a, números 6 e 7 obedecem às seguintes regras:

a) Ex-trabalhadores quando não estejam a receber uma pensão de reforma, reforma antecipada ou pré-reforma, ou por invalidez: a verba correspondente a 1,50 % da sua última retribuição mensal efectiva auferida enquanto beneficiário do SAMS, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

c) Pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

5- Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 95.^a

Entrega de contribuições, prazos e controlo

1- As empresas remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 e 2 da cláusula 93.^a, nas alíneas *a*) e *b*) do número 1 e nas alíneas *a*) e *b*) do número 3 da cláusula 94.^a

2- Caberá ao sindicato reportar às entidades empregadoras as alterações verificadas na qualidade de beneficiário ou de pensionista relativamente ao universo de beneficiários em que, nos termos das cláusulas anteriores, seja da sua responsabilidade a recolha e entrega de contribuições, remetendo a referida informação até ao dia 10 de cada mês.

3- A suspensão da inscrição por prazo superior a 9 meses determina a perda irreversível da qualidade de beneficiário do SAMS.

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 96.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores das empresas é aplicável o regime legal em vigor.

TÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 97.^a

Exercício da actividade sindical

O disposto no número 1 da cláusula 7.^a aplica-se, relativamente ao sindicato, a partir do acto eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 98.^a

Plano complementar de pensões - Universo fechado

1- O conjunto dos trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 2008, inscritos no regime geral da Segurança Social, que à data da entrada em vigor do presente acordo se encontram ao serviço das empresas outorgantes e que beneficiam, atualmente, de um plano de pensões de contribuição definida nos termos dos números seguintes, manterão, como universo fechado, esse benefício.

2- Os trabalhadores referidos no número anterior são abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das empresas e dos trabalhadores.

3- O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo das empresas e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efetiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, em que, com observância da legislação em vigor, a empresa creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

5- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à empresa decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

6- A alteração da escolha referida no número 4 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

7- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelas empresas e respetivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas na presente cláusula para estas eventualidades.

8- Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo

rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

9- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pelas empresas e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras do acordo colectivo de trabalho do sector bancário para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

11- As empresas estabelecem as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 99.^a

Regime transitório de promoções obrigatórias por antiguidade

Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente acordo, tenham direito a promoções obrigatórias por antiguidade, nos termos da cláusula 18.^a do acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2009 ou do acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 20 de maio 2011, mantêm o direito a uma promoção obrigatória por antiguidade, nos exactos termos previstos naquela cláusula, para cujo regime se remete.

Cláusula 100.^a

Normas imperativas

As disposições do presente acordo aplicam-se apenas nos casos em que normas imperativas, decorrentes designadamente do facto de a empresa se tratar de empresa pública, não imponham, para o efeito, um regime diferente.

Cláusula 101.^a

Contribuições para o SAMS

As contribuições para o SAMS a cargo da empresa ficam sujeitas, até ao final do mês correspondente ao da publicação do presente ACT, ao disposto na alínea a) do número 4, número 5 e número 6 da cláusula 144.^a do acordo colectivo de trabalho do sector bancário revogado, aplicando-se, a partir dessa data, os valores constantes do anexo IV.

Cláusula 102.^a

Âmbito de aplicação

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, revoga e substitui, quanto à empresa e quanto aos sócios do sindicato, o acordo colectivo de trabalho outorga-

do por várias instituições de crédito e a FEBASE, em representação também do Sindicato dos Bancários do Norte, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2009 e é aplicável a todos os contratos de trabalho entre as empresas e os trabalhadores referidos na cláusula 2.ª, celebrados quer antes quer depois deste acordo, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 103.ª

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.ª quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 104.ª

Manutenção dos direitos adquiridos

Da aplicação deste acordo não pode resultar prejuízo de condições de trabalho e de Segurança Social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 105.ª

Reclassificação dos trabalhadores

Os trabalhadores abrangidos pelo acordo colectivo de trabalho ora revogado são reclassificados de acordo com o anexo V.

Cláusula 106.ª

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre a empresa e o sindicato podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 107.ª

Reembolsos

O trabalhador deve devolver à empresa o valor de subsídio ou prestação por esta atribuído na qualidade de entidade centralizadora de pagamentos da Segurança Social, sempre que receba aquele subsídio ou prestação directamente da mesma Segurança Social e no prazo de 8 dias após o recebimento.

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
Grupo A	Diretiva	Diretor	16
		Diretor adjunto	14
		Subdiretor	13

Grupo B	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
	Assistente técnico	6	
	Operacional	Responsável de área	8
		Supervisor	6
		Secretário(a)	6
Assistente operacional		5	

Categorias profissionais do grupo A - Área diretiva

Diretor, diretor adjunto, subdiretor - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B - Área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade empregadora; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente ao administrador do respetivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade empregadora, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Assistente técnico - Colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

Categorias profissionais do grupo B - Área operativa/administrativa

Responsável de área - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objetivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projetos que recaiam na esfera de atuação da sua área de atividade.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

Secretário(a) - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Assistente operacional - Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso:

Grupos A e B - 729,49 €

2- Tabela de níveis de retribuição de base:

Nível	Retribuição de base (euros)
18	2 696,15
17	2 437,90
16	2 268,15
15	2 089,55
14	1 907,04
13	1 730,79
12	1 584,99
11	1 460,03
10	1 305,90
9	1 198,12

8	1 085,39
7	1 004,42
6	949,75
5	840,40
4	729,49
3	635,00
2	635,00
1	635,00

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 55.^a, número 3): 19,04 €.

4- Diuturnidades (cláusula 65.^a, número 1): 40,40 €.

5- Subsídio de refeição (cláusula 66.^a): 8,94 €.

6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 67.^a, número 5): 146 273,41 €.

7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 71.^a, número 2, 146 273,41 €.

8- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 87.^a, número 1): 750,00 €.

9- Subsídio infantil (cláusula 88.^a, número 1): 24,82 €.

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 89.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico: 27,59 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico: 39,00 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico: 48,47 €;

d) Ensino secundário: 59,86 €;

e) Ensino superior: 67,45 €.

ANEXO III

Ajudas de custo

Cláusula 67.^a

Despesas com deslocações

Cláusula 67.^a, número 4:

Em território português

Total 49,74 €

Parcial 4,87 €

No estrangeiro

Total 174,01 €

Parcial 87,01 €

Cláusula 67.^a, número 6: 15,46 €

ANEXO IV

Contribuições para o sams

Por cada trabalhador no activo	139,96 €
Por cada reformado	96,75 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido a repartir na proporção prevista na cláusula 142. ^a do ACT ora revogado para a pensão de sobrevivência	41,23 €

ANEXO V

Tabela de correspondência de categorias

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais acordo novo	Correspondência com as categorias profissionais da Parvalorem
A	Diretiva	Diretor	Diretor
		Diretor adjunto	Diretor adjunto
		Subdiretor	Subdiretor
B	Técnica	Técnico de grau I	Técnico de grau I
		Técnico de grau II	Técnico grau II/Analista coordenador OM
		Técnico de grau III	Subgerente Assessor Técnico grau III Técnico
		Técnico de grau IV	Técnico grau IV Programador informático
		Assistente técnico	Auxiliar de inspeção Agente organização e métodos
	Operacional	Responsável de área	Chefe de serviço Chefe secção/Chefe administrativo de estabelecimento
		Supervisor	Chefe sector/Sub chefe administrativo de estabelecimento
		Secretário(a)	Secretária
		Assistente operacional	Administrativo Telefonista/Rececionista/Auxiliar especialista/Eletricista (*) (Grupo II)

11 de fevereiro de 2021.

Pela Parvalorem, SA:

Sofia Brígida Correia dos Santos de Marçal Teixeira Furtado Torres, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Susana Cristina Vaz Velho Larisma, na qualidade de administradora.

Pela IMOFUNDOS - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA:

Sofia Brígida Correia dos Santos de Marçal Teixeira Furtado Torres, na qualidade de administradora.

Filipe Carlos Mendes de Sousa, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Pelo SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal:

José Guerra da Fonseca, na qualidade de representante.

Gabriel Mendes Costa, na qualidade de representante.

Depositado em 15 de março de 2021, a fl. 152 do livro n.º 12, com o n.º 64/2021, 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 CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial

Revisão parcial 2021

Entre:

CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA
E

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços;

SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações;

SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal;

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas.

É celebrado hoje, dia 12 de março de 2021, o presente acordo de empresa que vem rever, em matéria salarial, o acordo de empresa entre as partes celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 dezembro de 2020, (AE CTT Expresso 2020), nos termos seguintes.

Cláusula 1.ª

Âmbito e produção de efeitos

1- O presente acordo obriga, por uma parte, a empresa

CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Os aumentos remuneratórios decorrentes do presente acordo produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021 (inclusive), vigorando nos termos previstos nas cláusulas 2.ª e 3.ª do AE CTT Expresso 2020.

3- O AE abrange o território português, no âmbito da atividade de prestação de serviços de recolha, tratamento, transporte e distribuição de documentos, mercadorias e outros envios postais, de âmbito nacional ou internacional, bem como serviços complementares na área da logística, e os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I do AE CTT Expresso 2020.

Cláusula 2.ª

Aumentos remuneratórios

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, ao serviço da CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA à presente data, é garantido, a partir de 1 de janeiro de 2021 (inclusive) um aumento mínimo de 25,00 € em relação ao valor das remunerações base mensais que auferiam à data de 31 de dezembro de 2020, sem prejuízo, quando mais favorável, da aplicação dos valores previstos na tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional constante do anexo III do AE CTT Expresso decorrentes do disposto no número seguinte.

2- Os valores da tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional constante do número 1 do anexo III do AE CTT Expresso 2020, passam, com efeitos a 1 de janeiro de 2021 (inclusive), a ser os que constam do anexo III do presente acordo.

ANEXO III

Tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional e matéria pecuniária

1. Tabela de retribuições mínimas e de carreira profissional (cláusula 40.ª, número 2, 49.ª e 50.ª)

Categoria profissional	Grau de qualificação	Pontos necessários:								
		4,5	6	6	6	6	6	4	4	
		A			B			C		
		A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3
Operador/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	I	670	712	736	796	831	871	943	989	1 062
Técnico/a de logística e distribuição e de apoio ao negócio	II	686	729	752	817	857	898	973	1 020	1 109
Técnico/a sénior	III	758	798	827	903	949	1 000	1 083	1 146	1 225
Técnico/a especialista	IV	960	1 039	1 090	1 142	1 199	1 259	1 353	1 421	1 510

Declaração

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, declarando as organizações sindicais que estimam ser potencialmente abrangidos pelo presente AE cerca de 439 trabalhadores.

CTT Expresso - Serviços Postais e Logística, SA:

João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento, na qualidade de presidente do conselho de administração.

António Pedro Ferreira Vaz Silva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços:

José António de Jesus Arsénio, na qualidade de secretário-geral.

Vítor Manuel Antunes Ferreira, na qualidade de secretário nacional.

Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, na qualidade de presidente da direção e da comissão executiva.

Rui Alexandre Silva Miranda Carvalho Feixeira, na qualidade de vice-presidente da direção e da comissão executiva.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT:

Anabela Ferreira Nazaré, na qualidade de membro da direção nacional.

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, na qualidade de membro da direção nacional.

Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR:

João António Marques Lopes, na qualidade de mandatário.

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Victor Manuel Martins, na qualidade de presidente da direção nacional e executiva.

Luís Vítor Rijo Alves Fernandes, na qualidade de vice-presidente da direção nacional e executiva.

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

Luis Miguel de Sousa Carvalho, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de março de 2021, a fl. 152 do livro n.º 12, com o n.º 66/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato e outro - Alteração e texto consolidado - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021, encontra-se publicado o acordo coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 822, onde se lê:

« (...)

Barclays Bank Ireland Public Limited Company - Sucursal em Portugal, que subscreve o acordo coletivo de trabalho para o setor bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016 e outorga a presente revisão do mesmo acordo coletivo de trabalho, um e outra sem aplicação das disposições relativas às matérias que eram objeto das ressalvas formuladas pelo Barclays Bank, PLC - Sucursal em Portugal (consolidadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011), conforme previsto na cláusula 121.ª, número 2:

André Pestana Nascimento, na qualidade de mandatário.

Banco de Portugal (apenas no âmbito de representação do Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato, conforme declaração anexa):

Ricardo Simões Correia, na qualidade de mandatário.

Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato:

Cristina Maria Damião de Jesus.

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Sindicato dos Bancários do Centro:

Gentil Reboleira Louro.

João Miguel da Silva Lopes.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Depositado em 24 de fevereiro de 2021, a fl. 150 do livro n.º 12, com o n.º 51/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.»

Deve ler-se:

« (...)

Barclays Bank Ireland Public Limited Company - Sucursal em Portugal, que subscreve o acordo coletivo de trabalho para o setor bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016 e outorga a presente revisão do mesmo acordo coletivo de trabalho, um e outra sem aplicação das disposições relativas às matérias que eram objeto das ressalvas formuladas

pelo Barclays Bank, PLC - Sucursal em Portugal (consolidadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011), conforme previsto na cláusula 121.ª, número 2:
André Pestana Nascimento, na qualidade de mandatário.

Banco Credibom SA:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, na qualidade de mandatário.

Bankinter, SA - Sucursal em Portugal:

Marisa Cristina Lopes Pereira, na qualidade de mandatária.

Abanca Corporación Bancaria, SA, sucursal em Portugal:

Susana Catroga Inês de Abreu Sousa Gomes, na qualidade de mandatária.

Banco de Portugal (apenas no âmbito de representação do Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato, conforme declaração anexa):

Ricardo Simões Correia, na qualidade de mandatário.

Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato:

Cristina Maria Damião de Jesus.

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Sindicato dos Bancários do Centro:

Gentil Reboleira Louro.

João Miguel da Silva Lopes.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Depositado em 24 de fevereiro de 2021, a fl. 150 do livro n.º 12, com o n.º 51/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.»

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

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

Alteração de estatutos aprovada em 4 de março de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2019.

Artigo 50.º

(Voto)

- 1- (...)
- 2- É permitido o exercício do direito de voto por uma das seguintes formas:
 - a) Voto presencial e/ou por correspondência;
 - b) Voto eletrónico.
- 3- (...)
- 4- A votação por voto eletrónico é permitida nos seguintes termos:
 - i) A votação ocorrerá no dia fixado para as eleições e terminará no último dia previsto para a duração daquelas, no horário que vier a ser estabelecido para o efeito em regulamento eleitoral.
 - ii) Qualquer sócio poderá votar, independentemente do

local onde se encontrar no momento, para as eleições dos corpos gerentes e conselho geral do Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE.

iii) A empresa que certificará o processo de votação pela internet fornecerá à mesa da assembleia eleitoral, após o encerramento da votação o apuramento dos resultados, bem como uma listagem e suporte informático com a relação dos sócios que votaram pela internet, organizada por assembleia de voto.

iv) Sempre que se delibere que o exercício do direito de voto seja por voto eletrónico, não são admitidas outras formas de voto.

5- (...)

i) (...)

ii) (...)

iii) (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

Registado em 16 de março de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 197 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades - SEPLEU - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de fevereiro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Pedro Nunes Ladeira Gil, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4441669.

Vice-presidente - Rui Nelson Garcia Cardoso Salvado, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7886577.

Vice-presidente - Deolinda Rodrigues Correia Figueiredo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6566943.

Adriano Milho Cordeiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6983608.

Aida Maria Leite Faria, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7400642.

Álvaro António Teixeira Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7874512.

Amélia Maria Grilo Pascoal Gonçalves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4363722.

Ana Catarina Morgado Martins, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11786123.

Ana Cristina Aquino Soares Cavaleiro Marta, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12009992.

Ana Isabel Amaro Silva Gonçalves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9090587.

Ana Isabel Pires Jacinto Fidalgo Cavalheiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9274444.

Ana Mafalda D'Ávila Pereira Godinho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6473295.

Ana Margarida Fonseca Guedes Carvalho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9667331.

Ana Maria Bizarro Costa Correia, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7351515.

Ana Maria Nascimento Lopes Xavier, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4247078.

Ana Maria Seco Costa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6670592.

Ana Maria Silva Matos Neves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9864709.

Ana Natália Dionísio Lopes Reis, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8404869.

Ana Paula Fonseca Rocha, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7452903.

Ana Paula Freitas Moreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9866533.

Ana Sofia Jesus Narciso, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10146175.

Anabela Fino Porfírio Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5298108.

Anabela Magro Pereira Balsas, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7016933.

Anselmo Florêncio Jorge, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11033450.

António Alberto Mendes Ventura Lagarto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8083618.

António Bernardino Oliveira Teixeira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 86018998.

António José Pereira Antunes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10390694.

António Manuel Godinho Pereira Monteiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9620149.

Carla Alejandra Pereira Marta, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9760465.

Carla Alexandra Mendes Vieira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11053372.

Carla Cristina Duarte Ferreira Oliveira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7826032.

Carla Maria Alves Morgado, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10062714.

Carla Maria Pires Rodrigues, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7940348.

Carla Paula Pereira Andrade Pissarra, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10644558.

Carla Sofia Alferes Vaz, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10597238.

Carla Teresa Branco Brites Gameiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10146380.

Carlos Alberto Marreiros Lourenço Graça, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5178537.

Carlos Alberto Pereira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8464574.

Carlos Alberto Sequeira Silvestre, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7124425.

Carmen Gabriela Silva Carvalho Barroso Carola, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10552574.

Catarina Brilha Silva Carvalho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9048406.

Catarina Isabel Sousa Centeno, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8165587.

Cecília Maria Nogueira Neves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4190595.

Célia Cristina Gomes Maciel, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11575031.

Célia Maria Sousa Vieira Cruz, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9136662.

Cidália Martins Pinto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10828635.

Cláudia Isabel Azoia Faria, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10366457.

Cláudia Isabel Mouta Pereira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11462644.

Cláudia Pinto Alves Costa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10904436.

Cristina Lages Pires, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10076267.

Cristina Maria Onofre Prazeres, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8451412.

Cristina Paula Dias Teixeira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6939253.

Cristina Veloso Pires Albuquerque, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9038808.

Deolinda Maria Pereira Andrade Pissarra Ribeiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6639042.

Deolinda Maria Silveira Martins Cerdeira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6936233.

Dina Carmo Jesus Patrocínio Godinho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9593205.

Dora Isabel Salinas Fonseca, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10788892.

Elisabeth Gouveia Neto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11949369.

Elsa Carina Lopes Cascais, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9841083.

Elsa Maria Henriques Vieira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8558215.

Emanuel Sousa Bandeira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10896446.

Ercila Belém Oliveira Costa Maia, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10396633.

Fátima Maria Martins Mendes Figueiredo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8991690.

Fausto Cardoso Pires, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 2593467.

Fernanda Maria Conceição Ferreira Patrício Serra, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8548522.

- Fernanda Maria Marques Silva Semião, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10112557.
- Fernanda Maria Nunes Rodrigues, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9713062.
- Fernanda Moreira Maltez Nogueira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6979344.
- Fernando Pedro Gomes Cristóvão Garcia Freixo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9341618.
- Georgina Maria Lima Pereira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11010891.
- Graciete Conceição Domingues Ferreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9919351.
- Helena Conceição Ferreira Freitas, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8488063.
- Hugo Alexandre Simões Monteiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11605939.
- Isabel Maria Cadete Branco, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5069215.
- Isabel Maria Carreira Santos Gaspar, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7493940.
- Isabel Maria Dias Marques Ferreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10634753.
- Isabel Maria Farto Barrento Charneco, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5201179.
- Isabel Maria Freire Melão Norberto Dias, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6471744.
- Isaúl Nicola Borges Henriques, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10147740.
- Joaquim Carlos Fonseca Ramalho Pina, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8045893.
- Joaquim Manuel Oliveira Pires, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4306834.
- Jorge Isidro Ferreira Bretes Henriques, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8438367.
- Jorge Manuel Rodrigues Pires Guerra, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6656409.
- Jorge Manuel Silva Guerreiro Nunes Rosário, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10288660.
- José Manuel Gouveia Amaro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3705047.
- José Rafael Alves Sebastião, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6512023.
- José Rogério Pereira Freitas, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8184935.
- Júlia Maria Pereira Costa Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10849168.
- Julieta Rosa Lopes Augusto Guerra, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6969775.
- Lígia Vitória Matos Bento Santos Bráz, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6212953.
- Liliana Sofia Rebelo Cordeiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11089653.
- Luís Manuel Dias Carvalho Grilo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10496049.
- Luís Miguel Carronda Martins Ribeiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9894117.
- Luís Miguel Pereira Braguês, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10340955.
- Margarida Ferreira Alves Pego, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9701615.
- Margarida Isabel Gomes Aguiar Eloy Godinho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10314912.
- Margarida Maria Marques Alves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11170666.
- Maria Antónia Costa Gonçalves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7785916.
- Maria Aurora Gomes Fernandes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3950781.
- Maria Beatriz Campos Dinis Matias, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4321520.
- Maria Cândida Lourenço Matos Tavares, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4313517.
- Maria Celeste Pereira Saraiva Patrício, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7775352.
- Maria Céu Soares Vicente, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7005413.
- Maria Céu Teixeira Escudeiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9719109.
- Maria Clara Sá Couto Wildschutz, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7948803.
- Maria Conceição Saraiva Santos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6076377.
- Maria Cristina Palhares Crispiniano Vieira Sousa Ferreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6561347.
- Maria Fátima Costa Santos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8413444.
- Maria Graça Anjos Oliveira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10608991.
- Maria Helena Coelho Martins, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3966430.
- Maria Helena Gonçalves Rodrigues, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7654873.
- Maria Isabel Pereira Sousa Morais, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6603028.
- Maria João Silva Calado Carlos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10144904.
- Maria João Silva Passos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9129413.
- Maria José Pereira Fraqueiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10081291.
- Maria José Purificação Freire Baltazar, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7395598.
- Maria José Saraiva Nascimento Lopes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7701881.
- Maria Júlia Martins Barroso Pereira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7868029.
- Maria Lurdes Afonso Pinheiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6626529.
- Maria Madalena Oliveira Cruz, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4423660.
- Maria Madalena Santos Rodrigues, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9577781.
- Maria Nazaré Sobral Brás Martins, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6072502.
- Maria Paula Pires Patrício Franco Cruz, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6007998.

Maria Rita Teixeira Pereira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8192950.

Marta Regina Dias Almeida Sampaio e Nora, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10841543.

Miguel Sérgio Carvalho Afonso Fernandes Dias, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9993496.

Mónica Cristina Pinto Martins, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9811742.

Mónica Lara Melo Gonzalez, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10795156.

Nair Freitas Ribeiro Ferreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9341363.

Nancy Cruz Varanda, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11225308.

Neide Maria Santos Gil Bernardo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5537493.

Nélia Maria Nicolau Carrilho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7397574.

Norberto Fernando Magalhães Macena Carvalho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10744693.

Nuno Domingos Garrido Nunes Sousa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10469128.

Nuno Joaquim Pereira Costa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10829006.

Odete Maria Roxo Pinto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9876296.

Orinda Marisol Freitas Jesus Ribeiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11598019.

Patrícia Isabel Antunes Afonso Baptista Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10276400.

Paula Alexandra Santos Campos Moura, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10080838.

Paulo Jorge Fernandes Santos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10394335.

Paulo Jorge Maçana Padrão, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10411113.

Paulo Jorge Pires Amaral, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11515632.

Paulo Luís Jorge Lopes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8570522.

Pedro Filipe Santos Alves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9916631.

Pedro Nelson Campos Silva Oliveira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6054836.

Rafael António Silva Pereira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10849943.

Rodrigo Gonçalves Costa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 13921669.

Rosa Iria Soares Gonçalves Prata, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7647376.

Rosa Maria Mesquita Alverca Gonçalves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10849498.

Rui Batista Ferreira Pereira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9054980.

Sandra Cristina Ferreira Santos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10727660.

Sandra Cristina Jesus Mesquita Amaral, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11292826.

Sandra Maria Fernandes Pinto Cardoso Sousa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8577643.

Sara Isabel Fontes Matos Seixas Almeida, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10275804.

Sara Sandra Silva Cipriano Capela Monte, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8486178.

Sérgio Manuel Matos Candeias, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11138263.

Sílvia Mónica Mendes Teixeira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11929091.

Sofia Maria Rocha Pina Neves Marques, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8587460.

Solanja Reis Nunes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4213737.

Sónia Jesus Rebelo Cordeiro Grandão, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10092332.

Sónia Sofia Silva Ferreira Souto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10739389.

Susana Margarida Henriques Costa Ferreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9586691.

Susana Patrícia Ribeiro Carvalho Antunes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11111000.

Telma Susana Costa Pereira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10885269.

Teresa Joaquina Moiteiro Silva Ramos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4483431.

Teresa Maria Oliveira Marques, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5564905.

Vicente José Simões Pereira Costa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8029419.

Vítor Manuel Carvalho Alves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7316670.

Vítor Manuel Santos Marques Espinhaço, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9149276.

Suplentes:

Adriana Maria Gomes Quaresma, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11464825.

Ana Cristina Garcia Cabral, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7756477.

Ângela Sofia Dias Ribeiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9813956.

Cândida Manuela Duarte Cardoso, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11248422.

Glória Prazeres Choupina Pereira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7357588.

Isabel Maria Boavida Madeira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7359033.

Maria do Carmo Oliveira Ramião Martins, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3977378.

Maria Fernanda Santos Gonçalves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 2740617.

Maria Helena Monteiro Carrilho Nicolau, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8113959.

Maria Olívia Simões Santos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10598518.

Maria Sameiro Capela Teixeira Leitão, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9894346.

Rosa Maria Santos Teixeira Rato, bilhete de identidade/
cartão de cidadão n.º 6562372.

Sónia Clarinda Lourenço Pina Gonçalves, bilhete de
identidade/cartão de cidadão n.º 11019263.

Teresa Maria Marques Rodrigues, bilhete de identidade/
cartão de cidadão n.º 9099383.

Zulmira Conceição Paradela Pinto Fernandes, bilhete de
identidade/cartão de cidadão n.º 10776135.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Aveiro), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de março de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 28 de maio de 2021 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha.

Morada: Praça Comendador Ferreira Tavares - 3850-053.»

Sovena Portugal - Consumer Goods, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul - SITE - SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 8 de março de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sovena Portugal - Consumer Goods, SA.

«Vimos pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 7 de junho de 2021, se irá realizar na empresa abaixo identificada, nas instalações do Barreiro, no Parque Empresarial, R. do Industrial Alfredo da Silva (Parque Empresarial da Quimiparque), 2831-904 Barreiro, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Sovena Portugal - Consumer Goods, SA.

Sede: Rua Dr. António Loureiro Borges n.º 2, 3.º, Edifício Arquiparque, Miraflares 1495-131 Algés.»

ADRA - Águas da Região de Aveiro, 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 STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional de Aveiro), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de março de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ADRA - Águas da Região de Aveiro, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 16 de junho de 2021, realizar-se-á na empresa ADRA - Águas da Região de Aveiro, SA abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome: ADRA - Águas da Região de Aveiro, SA.

Morada: Travessa da Rua da Paz n.º 4, Apartado 3144 EC - Tabueira 3801-101 Aveiro.»

Haworth Portugal - Mobiliário de Escritório, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, SITE - CSRA, juntamente com o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte, SITE - CN ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 12 de março de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Haworth Portugal - Mobiliário de Escritório, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que os sindicatos SITE - Centro Sul e Regiões Autónomas e o SITE - Centro Norte, no dia 15 de junho de 2021, irão realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Haworth Portugal - Mobiliário de Escritório, SA.

Morada: Estrada Consiglieri Pedroso, 68, 2730-052 Quezuz de Baixo.»

CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 15 de março de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o sindicato SITE/CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 21 de junho de 2021, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos

representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome empresa: CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA.

Sede: Vila Velha de Rodão, 6030-223 Vila Velha de Rodão.»

Câmara Municipal da Trofa - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 fevereiro de 2021, foi publicada a convocatória para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Trofa, com inexatidão, pelo que, procede-se à sua retificação.

Na página 681 onde se lê:

«... no dia 29 de maio de 2021, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho...»

Deve ler-se:

«... no dia 28 de maio de 2021, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho...»

Junta de Freguesia de Arcozelo - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 fevereiro de 2021, foi publicada a convocatória para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Junta de Freguesia de Arcozelo, com inexatidão, pelo que, procede-se à sua retificação.

Na página 681 onde se lê:

«...no dia 29 de maio de 2021, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho...»

Deve ler-se:

«...no dia 28 de maio de 2021, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho...»

Câmara Municipal de Amarante - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 fevereiro de 2021, foi publicada a convocatória para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Amarante, com inexatidão, pelo que, procede-se à sua retificação.

Na página 681 onde se lê:

«...no dia 29 de maio de 2021, realizar-se-á na empresa

abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho...»

Deve ler-se:

«...no dia 28 de maio de 2021, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho...»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Purever Friemo, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Purever Friemo, SA, realizada em 10 de março de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2020.

Efetivos:

José Manuel Ferreira de Sousa.

Manuel Fernando Martins da Silva.

Suplentes:

Carlos Jorge da Fonseca.

António Manuel Coutinho Ribeiro.

Registado em 16 de março de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 12, a fl. 149 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Contabilidade**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Integração da UFCD 10855 - SNC-AP - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (25 h).
Reestruturação da UFCD - 6220 - Orçamentação dos serviços públicos (25 h).
Exclusão da UFCD 6221 - Contabilidade pública (25 h).

- **Técnico/a de Apoio à Gestão**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Integração da UFCD 10855 - SNC-AP - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (25 h).
Reestruturação da UFCD - 6220 - Orçamentação dos serviços públicos (25 h).
Exclusão da UFCD 6221 - Contabilidade pública (25 h).

- **Técnico/a Administrativo**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).

Integração da UFCD 10855 - SNC-AP - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (25 h).
Exclusão da UFCD 6221 - Contabilidade pública (25 h).

- **Técnico/a Especialista em Contabilidade e Fiscalidade**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).

Integração das UFCD 10855 - SNC-AP - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (25 h), 10856 - SNC-AP - Contabilidade das autarquias locais (25 h) e 10857 - SNC-AP - Contabilidade do Sector da Saúde (25 h).
Exclusão das UFCD 7479 - Contabilidade pública - POCP (25 h), 7480 - Contabilidade das autarquias locais - POCAL (25 h) e 7482 - Contabilidade do Setor da Saúde - POCMS (25 h).

Anexo 1:

10855	SNC-AP - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar os objetivos da contabilidade pública no contexto da harmonização contabilística. 2. Implementar um sistema de contabilidade, atendendo aos conceitos, regras e procedimentos previstos no SNC-AP. 3. Identificar as regras fundamentais para registo das principais operações contabilísticas efetuadas pelas Administrações Públicas. 4. Elaborar documentos de prestação de contas. 	

Conteúdos

1. Contabilidade pública
 - 1.1. Setor público
 - 1.1.1. Noção e composição
 - 1.2. Serviço público
 - 1.2.1. Noção, objetivos, comparação com serviço privado
 - 1.3. Evolução da contabilidade pública em Portugal
 - 1.3.1. Reforma Administrativa e Financeira do Estado - (RAFE)
 - 1.3.2. Plano Oficial de Contabilidade Pública - POCP
 - 1.3.3. Normalização contabilística em Portugal para o sector público
2. Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP)
 - 2.1. Objetivos
 - 2.2. Âmbito
 - 2.3. Regimes
 - 2.4. Estrutura normativa
 - 2.5. Estrutura conceptual (anexo I)
 - 2.5.1. Finalidade
 - 2.5.2. Objetivos e utilizadores das demonstrações financeiras
 - 2.5.3. Características qualitativas
 - 2.5.4. Elementos das demonstrações financeiras
 - 2.5.5. Mensuração dos elementos
 - 2.6. Normas de contabilidade pública - Regime geral (anexo II)
 - 2.6.1. Contabilidade financeira - NCP 1 a NCP 25
 - 2.6.2. Contabilidade orçamental - NCP 26
 - 2.6.3. Contabilidade de custos e de gestão - NCP 27
 - 2.7. Plano de contas multidimensional (anexo III)
 - 2.7.1. Quadro de contas
 - 2.7.2. Estudo das principais contas
 - 2.7.3. Classificadores complementares

6220	Orçamentação das entidades públicas	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	1. Elaborar, executar e acompanhar orçamentos das entidades públicas.	
Conteúdos	<hr/> <ol style="list-style-type: none">1. Lei do enquadramento orçamental<ol style="list-style-type: none">1.1. Princípios e regras orçamentais1.2. Processo orçamental1.3. Lei do Orçamento de Estado1.4. Mapas contabilísticos2. Orçamento das entidades públicas<ol style="list-style-type: none">2.1. Orçamento da receita2.2. Orçamento da despesa2.3. Demonstração com desempenho orçamental2.4. Encargos plurianuais2.5. Plano de investimentos3. Execução e controlo orçamental<ol style="list-style-type: none">3.1. Fases e procedimentos3.2. Cativos como medida da contenção da despesa3.3. Alterações orçamentais3.4. Análise de indicadores e rácios orçamentais3.5. Desvios e medidas corretivas3.6. Controlo orçamental - despesa3.7. Controlo orçamental - receita <hr/>	

Anexo 2:

10855	SNC-AP - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas	Carga horária 25 horas
--------------	--	-----------------------------------

Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar os objetivos da contabilidade pública no contexto da harmonização contabilística. 2. Implementar um sistema de contabilidade, atendendo aos conceitos, regras e procedimentos previstos no SNC-AP. 3. Identificar as regras fundamentais para registo das principais operações contabilísticas efetuadas pelas Administrações Públicas. 4. Elaborar documentos de prestação de contas.
--------------------	--

Conteúdos

1. Contabilidade pública
 - 1.1. Setor público
 - 1.1.1. Noção e composição
 - 1.2. Serviço público
 - 1.2.1. Noção, objetivos, comparação com serviço privado
 - 1.3. Evolução da contabilidade pública em Portugal
 - 1.3.1. Reforma Administrativa e Financeira do Estado - (RAFE)
 - 1.3.2. Plano Oficial de Contabilidade Pública - POCP
 - 1.3.3. Normalização contabilística em Portugal para o Sector Público
2. Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP)
 - 2.1. Objetivos
 - 2.2. Âmbito
 - 2.3. Regimes
 - 2.4. Estrutura normativa
 - 2.5. Estrutura conceptual (anexo I)
 - 2.5.1. Finalidade
 - 2.5.2. Objetivos e utilizadores das demonstrações financeiras
 - 2.5.3. Características qualitativas
 - 2.5.4. Elementos das demonstrações financeiras
 - 2.5.5. Mensuração dos elementos
 - 2.6. Normas de contabilidade pública - Regime geral (anexo II)
 - 2.6.1. Contabilidade financeira - NCP 1 a NCP 25
 - 2.6.2. Contabilidade orçamental - NCP 26
 - 2.6.3. Contabilidade de custos e de gestão - NCP 27
 - 2.7. Plano de contas multidimensional (anexo III)
 - 2.7.1. Quadro de contas
 - 2.7.2. Estudo das principais contas
 - 2.7.3. Classificadores complementares

Anexo 3:

10855	SNC-AP - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar os objetivos da contabilidade pública no contexto da harmonização contabilística. 2. Implementar um sistema de contabilidade, atendendo aos conceitos, regras e procedimentos previstos no SNC-AP. 3. Identificar as regras fundamentais para registo das principais operações contabilísticas efetuadas pelas Administrações Públicas. 4. Elaborar documentos de prestação de contas. 	

Conteúdos

1. Contabilidade pública
 - 1.1. Setor público
 - 1.1.1. Noção e composição
 - 1.2. Serviço público
 - 1.2.1. Noção, objetivos, comparação com serviço privado
 - 1.3. Evolução da contabilidade Pública em Portugal
 - 1.3.1. Reforma Administrativa e Financeira do Estado - (RAFE)
 - 1.3.2. Plano Oficial de Contabilidade Pública - POCP
 - 1.3.3. Normalização contabilística em Portugal para o Sector Público
2. Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP)
 - 2.1. Objetivos
 - 2.2. Âmbito
 - 2.3. Regimes
 - 2.4. Estrutura normativa
 - 2.5. Estrutura conceptual (anexo I)
 - 2.5.1. Finalidade
 - 2.5.2. Objetivos e utilizadores das demonstrações financeiras
 - 2.5.3. Características qualitativas
 - 2.5.4. Elementos das demonstrações financeiras
 - 2.5.5. Mensuração dos elementos
 - 2.6. Normas de contabilidade pública - Regime geral (anexo II)
 - 2.6.1. Contabilidade financeira - NCP 1 a NCP 25
 - 2.6.2. Contabilidade orçamental - NCP 26
 - 2.6.3. Contabilidade de custos e de gestão - NCP 27
 - 2.7. Plano de contas multidimensional (anexo III)
 - 2.7.1. Quadro de contas
 - 2.7.2. Estudo das principais contas
 - 2.7.3. Classificadores complementares

10856	SNC-AP - Contabilidade das autarquias locais	Carga horária 25 horas
--------------	---	-----------------------------------

Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar as entidades que compõem o subsector das autarquias locais. 2. Identificar as especificidades do regime contabilístico da administração local. 3. Identificar os diferentes subsistemas de informação contabilísticos (financeira, patrimonial, orçamental e analítica/gestão) atendendo aos princípios, conceitos e regras consagrados no SNC-AP. 4. Elaborar instrumentos de gestão previsional e de prestação de contas. 5. Reconhecer os princípios e regras da contratação pública e respetivos documentos de suporte contabilístico. 6. Identificar as principais aplicações informáticas de apoio à contabilidade das autarquias locais.
--------------------	---

Conteúdos

1. Regime contabilístico das autarquias locais - SNC-AP
2. Considerações técnicas
 - 2.1. Quadros e códigos de contas
 - 2.2. Documentos previsionais e sua execução
 - 2.3. Especificidades do tratamento contabilístico das operações orçamentais
 - 2.4. Critérios e métodos específicos
 - 2.5. Regimes contabilísticos (financeiro, patrimonial, orçamental)
 - 2.6. Balanço
 - 2.7. Demonstração de resultados
 - 2.8. Anexos às demonstrações financeiras
3. Subsistemas contabilísticos e sua articulação
4. Princípios e regras
5. Controlo interno
6. Critérios de valorimetria locais
7. Documentos previsionais
 - 7.1. Orçamento e planos plurianuais de investimentos e de atividades
8. Instrumentos de gestão nas autarquias
 - 8.1. Plano de atividades e relatório de atividades
 - 8.2. Mapa de pessoal
 - 8.3. QUAR (quadro de avaliação e responsabilização)
 - 8.4. Plano de gestão dos riscos de infrações
 - 8.5. SIADAP (sistema de avaliação do desempenho)
9. Documentos de prestação de contas
 - 9.1. Balanço
 - 9.2. Demonstração de resultados
 - 9.3. Mapas de execução orçamental (receita/despesa)
 - 9.4. Anexos às demonstrações financeiras
 - 9.5. Notas explicativas
 - 9.6. Relatório de gestão
 - 9.7. Parecer(es) dos órgãos de fiscalização (internos/externos)
10. Aplicações informáticas de apoio à contabilidade das autarquias locais

10857

SNC-AP - Contabilidade do Sector da Saúde

Carga horária
25 horas

Objetivo(s)

1. Caracterizar os subsistemas de informação contabilísticos nas instituições do Serviço Nacional de Saúde e demais instituições que obrigatoriamente têm que cumprir com SNC-AP adequado ao Sector da Saúde.
2. Implementar um sistema de contabilidade orçamental, patrimonial e de gestão numa instituição do Serviço Nacional de Saúde e demais instituições obrigadas ao SNC-AP atendendo aos princípios, conceitos, regras e procedimentos previstos.
3. Implementar um sistema de contabilidade analítica nas Instituições do Serviço Nacional de Saúde e demais instituições que legalmente devam cumprir com o Plano de Contabilidade Analítica dos Hospitais (PCAH).
4. Elaborar documentos previsionais e de prestação de contas.
5. Utilizar as principais aplicações informáticas de apoio à contabilidade das entidades do setor.

Conteúdos

1. Evolução recente dos sistemas contabilísticos no setor da saúde - SNC-AP
2. Considerações técnicas
 - 2.1. Princípios, regras orçamentais e contabilísticas
 - 2.2. Subsistemas de informação contabilísticos
 - 2.3. Quadro de contas
 - 2.4. Lista de contas
 - 2.5. Âmbito das contas
 - 2.6. Critérios de valorimetria
 - 2.7. Depreciações e ajustamentos
3. Planeamento, orçamentação e contas
 - 3.1. Orçamentos e planos
 - 3.2. Balanço
 - 3.3. Demonstração de resultados
 - 3.4. Mapas de execução orçamental (receita e despesa)
 - 3.5. Mapas de fluxos de caixa
 - 3.6. Mapa da situação financeira
 - 3.7. Anexos às demonstrações financeiras
 - 3.8. Contas de gerência
 - 3.9. Relatório de gestão
 - 3.10. Parecer do órgão fiscalizador (internos/externos)
4. Sistema de Contabilidade Analítica do Sector da Saúde
 - 4.1. Considerações técnicas
 - 4.2. Apuramento de custos/gastos
 - 4.3. Custeio baseado na atividade - ABC
 - 4.4. Apuramento de receitas/rendimentos
 - 4.5. Orçamento das atividades e programas
5. Principais aplicações informáticas de suporte à aplicação do plano de contas