Boletim do Trabalho e Emprego
BTE digital

Conselho Económico e Social ...
Regulamentação do trabalho 2730
Organizações do trabalho 2780
Informação sobre trabalho e emprego 2791

N.º 30 | Vol. 88 | Pág. 2726-2806 | 2021 15 ago

REPÚBLICA PORTUGUESA
não paramos #ESTAMOS ON

Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação

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 ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global 2730
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global 2752
- Contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Alteração salarial e outras 2771
- Acordo de adesão entre a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros ao acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Compañia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e as mesmas associações sindicais 2778

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 Português dos Psicólogos (SPP) - Constituição 2780

II – Direção:

- Sindicato Português dos Psicólogos (SPP) - Eleição 2788

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB - Retificação 2789

II – Direção:

- Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) - Substituição 2789

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- AP - Águas de Paredes, SA - Convocatória 2790

II – Eleição de representantes:

...

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações 2791

1. Integração de novas qualificações

...

2. Integração de UFCD

...

3. Integração de percursos de formação

...

4. Alteração de qualificações 2795

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

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

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

a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;

b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;

c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;

d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;

e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

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

SIGLAS

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

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

1- A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2018, n.º 15, de 22 de abril de 2019 e n.º 17, de 8 de maio de 2020.

2- Nos termos do artigo 503.º, número 3 do Código do Trabalho, os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e ora alterados.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT vincula, por um lado, todas as entida-

des patronais, pessoas singulares ou colectivas, que exerçam a sua actividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, filiadas na ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelo Sindicato da Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 91 empregadores e a 1490 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.

2- Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respectivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

a) Extraordinariamente em 2021 a tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos, de 1 de maio a 31 de dezembro de 2021.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respectiva comunicação à contra parte, com uma antecedência nunca inferior a três meses, relativamente ao termo da respectiva vigência ou de qualquer uma das renovações.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente contrato são as enumeradas no anexo I para o respectivo sector profissional.

2- As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não exista um estabelecimento que faculte os referidos graus de ensino.

3- Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

4- Em futuras admissões terão preferência, quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos, os trabalhadores dessa empresa cujos contratos tenham sido rescindidos sem que ocorresse justa causa por pane da entidade patronal e ainda os diminuídos físicos.

Cláusula 5.ª

Dotações mínimas

1- As dotações mínimas específicas de cada um dos sectores profissionais são as fixadas no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2- Quando as adegas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção dessa empresa.

3- Para efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efectivamente, atempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4- Para efeitos desta cláusula, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais do que uma promoção pela aplicação desta cláusula.

5- Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções atrás previstas, necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observar-se-ão as seguintes preferências:

a) Competência e zelo profissionais, que comprovarão por serviços prestados;

b) Maiores habilitações literárias e profissionais;

c) Antiguidade.

6- No preenchimento do lugar ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na adega, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

Cláusula 6.ª

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental para um período de 30 dias consecutivos.

2- Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos mais longos.

3- Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem necessidade de prévio aviso ou indemnização.

4- Findo o período experimental, a admissão torna-se defi-

nitiva, contando-se aquele período, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

5- Entende-se que a entidade patronal renuncia o período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que as que tinha na empresa em que se encontrava anteriormente e que em virtude daquela tenha denunciado o seu contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais dos seus empregados, quando estes forem solicitados;

c) Acatar as deliberações das entidades competentes, em matérias da sua competência, respeitantes às relações de trabalho;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam as relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em função de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores;

e) Exigir de cada trabalhador o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidade físicas;

f) 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 nos termos previstos neste contrato;

g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos do arquivo relativos ao cumprimento deste contrato;

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

i) Providenciar para que haja ambiente nos locais de trabalho;

j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores ou representantes de secção de actividade ou de profissão;

k) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa, fora das horas de trabalho, sempre que possível e quando previamente solicitado.

Cláusula 8.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhe estiverem confiadas;

b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;

c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrarias aos seus direitos e garantias;

d) Defender os legítimos interesses da adega;

e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

f) Zelar pelo bem-estar de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Usar de urbanidade nas relações com o publico e com as autoridades quando ao serviço da adega;

h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria adega;

i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça e respeito dos hierárquicos;

k) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou prestação de serviço militar, observados os termos previstos neste contrato;

l) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes em matérias da sua competência respeitantes às suas relações de trabalho;

m) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

n) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 9.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, 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 e dos colegas;

c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de turma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos aprovados neste contrato;

e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;

f) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias já adquiridos;

g) Exigir do seu pessoal o trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa com fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições a que estes respeitam emanados dos sindicatos.

2- A prática, pela entidade patronal, de qualquer contravenção do disposto nesta cláusula dá trabalhador a faculdade

de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização legal.

3- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 10.ª

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1- A entidade patronal, salvo estipulação contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a transferência não causar prejuízo ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, dos estabelecimentos onde aquele preste serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se entidade patronal provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 11.ª

Transmissão do estabelecimento

1- Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido. O trabalhador é obrigado a passar recibo no duplicado do documento da garantia prestada.

2- No caso de não ser assegurada, por escrito, a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de rescisão do contrato, com direito à indemnização devida por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, poder afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que lhes passará o documento de garantia previsto no número 1 desta cláusula.

5- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de adegas, ressalvando o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 12.ª

Período normal de trabalho

1- O horário de trabalho é fixo e não poderá ultrapassar as 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2- Para empregados de escritórios, telefonistas, cobradores, contínuos, porteiros e técnicos de vendas, o horário de trabalho é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas adegas.

3- Para motoristas, ajudantes de motoristas e serventes de viaturas de carga, poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito pelo trabalhador e do mesmo documento conste de consulta ao respectivo sindicato.

Cláusula 13.ª

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir, no período das vindimas, um banco de horas na empresa, devendo a organização do tempo de trabalho respeitar o disposto nos números seguintes.

2- No período das vindimas o período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, com o limite de 160 horas nos dois meses do período das vindimas.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, que justifique a redução deste prazo.

5- O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando houver um motivo legalmente atendível que justifique tal dispensa.

6- Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de refeição extra.

7- Quando o trabalho em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, aplicar-se-á o disposto na cláusula 26.ª-A - «Subsídio de refeição».

8- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou gozo de dias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.

9- Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador manterá o direito à refeição ou ao subsídio de refeição, conforme for o caso, ainda que não preencha os requisitos previstos no disposto na cláusula 26.ª-A - «Subsídio de refeição».

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

11- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho,

podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

12- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

13- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor hora acrescido de 50 %.

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

15- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

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

17- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

Cláusula 14.ª

Trabalho extraordinário

1- É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário, só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

2- O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % na primeira hora;

b) 100 % na segunda hora e seguintes ou nocturnas;

c) 100 % em dias feriados e de descanso semanal.

3- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 e as 7h00.

4- Para efeitos do cálculo da remuneração/hora utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$\frac{12 \times \text{Vencimento mensal}}{52 \times \text{Horário de trabalho semanal}}$$

5- Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos 3 dias subsequentes, sem perda de retribuição.

6- A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio-dia de trabalho.

Cláusula 15.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial, correspondente a 2 horas de trabalho normal por dia.

2- O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigidas as entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porem, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

Cláusula 16.ª

Turnos

1- Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 53,00 €/mês.

2- Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

Cláusula 17.ª

Descanso semanal e feriados

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 de junho e 24 de junho, respectivamente.

3- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho, nomeadamente o dia 24 de dezembro ou 31 de dezembro.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.ª

Princípios gerais

1- As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III.

2- Sempre que um trabalhador aufira uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variada, ser-lhe-á sempre assegurada a remuneração mínima prevista neste contrato.

3- A retribuição auferida no número anterior deverá ser considerada para tidos os efeitos previstos neste contrato.

Cláusula 19.ª

Retribuição dos trabalhadores que exercem funções de diversas categorias

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

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a titulo experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a titulo experimental. Durante este período vencerá de acordo com o critério estabelecido no número 1 da cláusula 20.ª

3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através do mapa dês quotizações.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes de graus mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a 30 horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder 150 horas.

Cláusula 20.ª

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá direito à retribuição da categoria substituído quando, finda a substituição, regresse ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 21.ª

Comissões

1- O pagamento dos valores correspondentes a comissão sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrário.

2- As entidades patronais fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota descritiva das respectivas vendas facturadas, salvo no período de novembro a janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de fevereiro.

Cláusula 22.ª

Zonas de trabalho para vendedores

1- Compete à entidade patronal, em colaboração com o respectivo chefe e o trabalhador visado, a definição da zona de trabalho.

2- Para os trabalhadores que auferem retribuição mista, as retribuições estipuladas no número anterior compreendem apenas a parte cena da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas das existentes.

3- Todos os pedidos em direito ou telefonado serão creditados ao trabalhador da respectiva zona, salvo pratica ou acordo escrito em contrário.

Cláusula 23.ª

Comissionistas

Não é permitido à entidade patronal ter comissionistas, salvo se devidamente colectados.

Cláusula 24.ª

Subsídio de Natal

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

a) Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, poderá o subsídio de férias ser liquidado em duodécimos.

2- Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluam 1 ano de serviço em 31 de dezembro, têm direito a um subsídio de 13.º mês no montante proporcional ao número de meses completados até essa data.

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado neste ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 25.ª

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades no valor correspondente de 2,5 % da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial «A» do anexo III para o primeiro escriturário (grau V), cada uma, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de antiguidade.

2- No caso de promoção, os trabalhadores mantêm a(s) diuturnidade(s) já vencidas e o direito às restantes até ao limite estabelecido no número 1.

Cláusula 26.ª

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância de 5,4 % da remuneração mensal estabelecida para o 1.º escriturário (nível V), para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço ..... 0,30 %;
b) Almoço ou jantar ..... 1,25 %;
c) Dormida ..... 2,9 %;

da remuneração mensal estabelecida na tabela para o 1.º escriturário (nível V).

3- Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo fora da área do concelho a que o trabalhador se encontra adstrito serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma.

4- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á 0,36 €, por, por cada quilómetro percorrido.

5- Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguros respectivas.

Cláusula 27.ª

Seguro e fundo para falhas

1- Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 33,00 €/mês, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 28.ª

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 5,30 € por cada dia efectivo de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.ª

Férias

1- A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão concedidos, sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, 22 dias úteis de férias.

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

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

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

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

3- As faltas justificadas previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *d)* e *e)* do número 2 da clausula 50.ª e as motivadas para cumprimento de obrigações legais que não derivem de factos imputáveis ao trabalhador ou a terceiros que o deva indemnizar pelos prejuizos sofridos.

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

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

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

7- Na falta de acordo, cabe à cooperativa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

9- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, se os trabalhadores nisso estiverem interessados.

10- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e fixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

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

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

Cláusula 30.ª

Encerramento para férias

1- A cooperativa pode encerrar total ou parcialmente, durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro, e ainda por período inferior a 15 dias consecutivos, fora daquele período, entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da cooperativa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

Cláusula 31.ª

Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula 29.ª os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

a) Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, poderá o subsídio de férias ser liquidado em duodécimos.

Cláusula 32.ª

Interrupção, alteração e acumulação de férias

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

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

3- Não é permitido acumular férias de dois ou mais anos, salvo o regime estabelecido na lei.

4- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à cooperativa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 6 da cláusula 42.ª

Cláusula 33.ª

Violação do direito a férias

A cooperativa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente a férias que deixou de gozar, e que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 34.ª

Licença sem retribuição

1- A cooperativa pode conceder ao trabalhador, mediante pedido deste por escrito, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição concedido nos termos do número anterior conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 35.ª

Definição de falta

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

2- Nos casos de 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 36.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) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastos e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste CCT;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal justificadas.

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

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

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *l)* do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

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

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

Cláusula 37.ª

Comunicação e prova de falta

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

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Cláusula 38.ª

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição e nos termos previstos neste CCT.

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

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

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

5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas 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 da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 39.ª

Licença sem retribuição

1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 40.ª

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar coma categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCT lhe estavam a ser atribuídas.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior ao prazo.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 41.ª

Cessação do impedimento prolongado

1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2- O trabalhador retomará o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar a partir da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 42.ª

Cessação do contrato de trabalho

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

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;

b) Secção II - Caducidade de contrato de trabalho;

c) Secção IIII - Revogação de contrato de trabalho;

d) Secção IV - Despedimento por iniciativa do empregador:

– Divisão I - Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

– Divisão II - Despedimento colectivo;

– Divisão III - Despedimento por extinção de posto de trabalho;

– Divisão IV - Despedimento por inadaptação.

e) Secção V - Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 43.ª

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respectivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, o empregador não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo do previsto no CT e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 44.ª

Parentalidade

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

2- É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Cláusula 45.ª

Proteção na parentalidade

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

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

c) Licença por interrupção de gravidez;

d) Licença parental, em qualquer das modalidades;

e) Licença por adoção;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das Regiões Autónomas;

g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora gravida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

i) Dispensa para consulta pré-natal;

j) Dispensa para avaliação para adoção;

k) Dispensa para amamentação ou aleitação;

l) Faltas para assistência a filho;

m) Faltas para assistência a neto;

n) Licença para assistência a filho;

o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;

p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

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

Cláusula 46.ª

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

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

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

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

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

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

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

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

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

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

Cláusula 47.ª

Licença parental inicial

1- 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 refere o número seguinte.

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

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

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

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

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

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

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

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

10- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

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

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

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

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

Cláusula 48.ª

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Cláusula 49.ª

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

1- O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 78.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

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

Cláusula 50.ª

Licença parental exclusiva do pai

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

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

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

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

Cláusula 51.ª

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 44.º - Licença por adoção;

b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;

c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;

d) Artigo 46.º - A - Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida;

e) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;

f) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;

g) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;

h) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;

i) Artigo 51.º - Licença parental complementar;

j) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;

k) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;

l) Artigo 54.º- Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

m) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

n) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

o) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;

p) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;

q) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

r) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

s) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;

t) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

u) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;

v) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;

w) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

c) Licença por interrupção de gravidez;

d) Licença parental, em qualquer das modalidades;

e) Licença por adoção;

f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

g) Falta para assistência a filho;

h) Falta para assistência a neto;

i) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

k) Dispensa para avaliação para adoção;

l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.

3- A dispensa para consulta PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

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

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

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 52.ª

Trabalho de menores

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

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

Cláusula 53.ª

Inspeções médicas

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

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

Cláusula 54.ª

Formação profissional

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

SECÇÃO III

Trabalhador-estudante

Cláusula 55.ª

Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

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

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

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

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

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;
f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 56.ª

Redução de capacidade para o trabalho

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

CAPÍTULO IX

Actividade sindical na empresa

Cláusula 57.ª

Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Cláusula 58.ª

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 59.ª

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.os 99/2003, de 27 de agosto, e 35/2004, de 29 de julho.

Cláusula 60.ª

Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 61.ª

Seguros

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 62.ª

Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, um comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste CCT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede da ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal ou na do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 63.ª

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste CCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 64.ª

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «Comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente CCT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Direito à informação e consulta

Cláusula 65.ª

Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente CCT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 66.ª

Informação e consulta

1- A ADCP - Associação das Adegas Cooperativas do Centro de Portugal na qualidade de outorgante deste CCT, bem como as adegas cooperativas suas filiadas, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, na qualidade de sindicato outorgante deste CCT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/ CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

2- As partes outorgantes deste CCT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da Instância de Informação e Consulta.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 67.ª

Casos omissos

Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais de trabalho.

Cláusula 68.ª

Complemento de pensão por invalidez

1- No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3- Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou qualquer outra que seja atribuída aos trabalhadores em causa.

4- A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

Cláusula 69.ª

Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirido ao serviço compete à entidade patronal repor o vencimento até perfazer a sua totalidade de retribuição mensal, no caso de as companhias seguradoras o não fazer, até ao limite de 4 meses.

Cláusula 70.ª

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não preju-

dica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

ANEXO I

Categorias profissionais

Grupo A

Trabalhadores de armazém

Adegueiro - É o trabalhador que numa adega cooperativa é responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

Ajudante de adegueiro - É o trabalhador que coadjuva o adegueiro e o substitui nos impedimentos.

Ajudante de controlador de qualidade - É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e substitui nas ausências.

Ajudante de encarregado de armazém - É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Auxiliar de armazém - É o(a) trabalhador(a) que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletas ou outros meios não motorizados, procede à escolha e seleção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas adegas cujos processos de enchimento não sejam mecanizados, principalmente durante a campanha da uva.

Controlador de qualidade - É o trabalhador que nos armazéns presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspecções sobre a qualidade do trabalho executado produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida e observando a forma de cumprimento das normas e produção da empresa; regista e transmite todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as ordens estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista o movimento e mantém actualizado o registo de mercadorias.

Encarregado geral de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

Enólogo - é o trabalhador que interpreta projectos e outras especificações técnicas, de forma a identificar os dados necessários ao trabalho a realizar; coordena equipas de trabalho; planifica, coordena e executar as tarefas necessárias à instalação da vinha; executa e coordena as operações inerentes à cultura da vinha; prepara e higieniza as instalações e equipamentos de vindima e de recepção das uvas na adega; executa as operações relativas ao controlo de maturação e recepção das uvas, vinificação e clarificação dos mostos, estabilização, envelhecimento e engarrafamento dos vinhos e ao fabrico de outros produtos derivados de uva; efectua análises organolépticas e laboratoriais de controlo de maturação das uvas, fermentação dos mostos, conservação e evolução/envelhecimento dos vinhos; respeita a legislação em vigor no sector vinícola, bem como as normas de qualidade e de SHST; aplica estratégias de vendas; regula e maneja equipamento vitivinícola, zelando pela sua manutenção.

Estagiário (Enólogo) - É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de enólogo.

Operador(a) de enchimento/engarrafador(a) - É a trabalhadora que procede ao engarrafamento de vinhos por processos manuais ou mecânicos e aos serviços complementares de armazém.

Fiel de armazém - É o trabalhador que recebe e entrega os produtos destinados aos associados, sem prejuízo de outras funções.

Operador de máquinas - É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de empilhadores, instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação, filtros, esmagamento, prensagem e outras inerentes à transformação.

Preparador de vinhos espumosos - É o trabalhador que extrai o depósito acumulado sobre a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.

Preparador de vinhos/vinagres/licores - É o trabalhador que prepara os vinhos e procede à constituição de lotes a partir de especificações recebidas; procede à trasfega do vinho e enche vasilhames através do sistema de bombagem ou outro; prepara os vinhos, passando, misturando e dissolvendo os ingredientes adequados, a fim de obter o produto com as características requeridas; efectua lotes de vinho de acordo com as especificações recebidas, procedendo ás ligações necessárias e accionando o sistema de bombagem a fim de misturar as quantidades dos diferentes tipos de vinho; verifica o indicador/medidor de capacidade, a fim de se verificar das quantidades de vinho trasfegados; colhe amostras dos diferentes lotes e envia-as á sala de provas e ou laboratório a fim de serem submetidas a prova e analisadas; lava o equipamento, utilizando materiais adequados.

Profissional de armazém - É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinhos e serviços complementares de armazém.

Grupo B

Tanoeiros

Ajudante de encarregado de tanoaria - É o trabalhador que colabora com o encarregado, coadjuvando-o na execução de tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o na ausência ou impedimento.

Barrileiro - É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a

300 l, com madeira devidamente aparelhada que lhe é entregue.

Construtor de tonéis e bolseiros - É o trabalhador que especificamente é responsável pela construção de tonéis e bolseiros, segundo as necessidades de capacidade da empresa.

Encarregado de tanoaria - É o trabalhador que na dependência do mestre de oficinas, quando ele existir, orienta o trabalho dos tanoeiros.

Mestre de oficina - É o trabalhador que superintende em todos os serviços na oficina, devendo dar a sua opinião na escolha de materiais inerentes ao ofício.

Tanoeiro de 1.ª - É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses; emenda a madeira que se parta durante a construção ou que se estrafie. Faz acenos de medição, quando não corresponda às medidas exigidas.

Tanoeiro de 2.ª - É o trabalhador que executa as mesmas funções do tanoeiro de 1.ª, embora se exigência da mesma produção e perfeição. A actividade deve ser predominante de aperfeiçoamento para tanoeiro de 1.ª

Trabalhador não diferenciado - É o trabalhador que faz o arrumo da tanoaria, procedendo à lavagem e limpeza do vasilhame novo ou reparado.

Grupo C

Manutenção

Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro - É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagens de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, montas as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo e confecciona ou coloca tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

Lubrificador - É o profissional que predominantemente lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Oficial electricista - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial electricista - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles executa trabalhos de menos responsabilidade.

Serralheiro - É o trabalhador que presta assistência às máquinas, e nomeadamente monta, repara e conserta maquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Trolha ou pedreiro de acabamentos - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Grupo D

Motoristas e garagens

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo de carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação directa dos níveis de óleo, agua e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportadas. Em caso de avaria ou acidente, toma as previdências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Servente de viaturas de carga - É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz entregas de volumes nos locais indicados pela firma.

Grupo E

Fogueiros

Chegador - É o trabalhador também designado por «ajudante» ou «aprendiz de fogueiro» que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou liquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções, nos termos do artigo 14.º do regulamento da profissão de fogueiro.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo, ainda, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Grupo F

Trabalhadores químicos

Analista principal - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e sus derivados.

Analista (químicos) - É o trabalhador que efectua experiências, analises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Estagiário (analista químicos) - É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de analista.

Preparador (químicos) - É o trabalhador que colabora na execução de experiência, análises e ensaios químicos e físico-químicos sob orientação de um assistente analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação de equipamentos e executando outras tarefas acessórias.

Grupo G

Trabalhadores técnicos de vendas e caixeiros

Caixeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo o uso e costumes, são inerentes a tal categoria.

Caixeiro(a)-ajudante - É o(a) trabalhador(a) que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Caixeiro(a)-chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de 3 profissionais.

Caixeiro(a)-encarregado(a) - É o(a) trabalhador(a) que substitui o patrão ou gerente comercial, na ausência destes, e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Promotor(a) de vendas - É o(a) trabalhador(a) que promove vendas sem as concretizar, colaborando em exposições ou outras formas de promoção.

Vendedor(a) - É o(a) trabalhador(a) que diligencia e realiza as vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações; caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrito e conselhos limítrofes; caixeiro-viajante, se actua numa zona geográfica determinada, fora daqueles concelhos.

Grupo H

Serviços administrativos e auxiliares

Categorias e definição

Analista de sistemas - É o(a) trabalhador(a) que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informática, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, e consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos e determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que pomo do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organigramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se, o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode corrigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Assistente administrativo(a) - É o(a) trabalhador (a) que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informações da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento em tribunais ou repartições públicas.

Caixa - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do movimento relativo a transacções da caixa e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos designados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços - É o(a) trabalhador(a) que dirige ou chefia um sector dos serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas e tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Chefe de secção ou chefe de vendas - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço.

Cobrador(a) - É o(a) trabalhador(a) que, normal e predominantemente, efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Contabilista/técnico de contas - É o(a) trabalhador(a) que organiza os serviços de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do

respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Continuo(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los: fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o(a) trabalhador(a) que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessários, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Director(a) de serviços ou chefe de escritório - É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os serviços de escritório.

Estagiário (a) - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita, por um período máximo de dois anos, para o exercício de uma profissão.

Guarda - É o(a) trabalhador(a) maior de 21 anos de idade, que assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

Guarda-livros - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou espaciais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; pode preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Operador(a) de computador - É o(a) trabalhador(a) que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos e verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Porteiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Programador(a) - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores e das mecanográficas.

Secretário(a) de direcção - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado especifico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Servente de limpeza - É o(a) trabalhador(a) cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Telefonista - É o(a) trabalhador(a) que presta serviço numa central telefónica, transmite aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

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

Grupo I

Técnicos agrários

Engº. técnico agrário - É o trabalhador que exerce dentro da empresa as funções compatíveis e correspondentes às suas habilitações específicas.

Técnico estagiário - É o trabalhador no primeiro ano da actividade.

ANEXO II

Condições de admissão e acessos

A - Trabalhadores de armazém

1- Condições de admissão:

Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 trabalhador com a categoria de encarregado geral de armazém nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de armazém.

2.2- 1 ajudante de encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém.

2.3- Por cada 2 ajudantes de encarregado de armazém.

2.4- 1 trabalhador com a categoria de encarregado de armazém quando existam 5 ou mais trabalhadores de armazém.

3- Acesso:

3.1- O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de 1 ano, incluindo o período experimental.

3.2- Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria máxima de profissional de armazém, esse período de adaptação será

reduzido a 6 meses. Para beneficiar dessa redução terá de fazer prova, no momento da alteração, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

3.3- Se o profissional de armazém, ao fazer os 18 anos de idade, ainda não tiver 1 ano de casa, terá completar o tempo suficiente para 1 ano, o qual funcionará como período de adaptação.

3.4- Operador(a) de enchimento/engarrafador(a) terá um período de adaptação de 6 meses, incluindo o período experimental, contando-se para este efeito o tempo de serviço noutra empresa do sector, nos termos do número 2.

Trabalhadores administrativos

B - Engenheiros técnicos agrários

1- Definição:

1.1- É todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de engenharia nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.

2- A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2.1- Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2- A admissão dos bacharéis em engenharia é feita pelo grau I que é considerado complemento de formação académica.

2.3- A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

2.4- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3- Preenchimento de lugares e cargos:

3.1- Aos profissionais de engenharia será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente, no acto da sua admissão.

3.2- Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente ás funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3- O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

a) Admissão;

b) Mudança de carreira;

c) Nomeação;

d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)*. O preenchimento de lugares e cargos obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4- Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á ás listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, ela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5- Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

a) Estar ao serviço da empresa;

b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;

c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;

d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade da prevalência referida no número 3.4.

C - Trabalhadores administrativos

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior aqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

1.1- A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

1.2- A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferencia na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

1.3- O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas nos numero anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

1.4- A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

2- Acessos:

2.1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior

far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3.

2.2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

2.3- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

D - Caixeiros

1- Condições de admissão:

Idade de 14 amos e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

1 caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o numero de profissionais no estabelecimento, ou secção, seja igual ou superior a 3.

3- Acesso:

3.1- O praticante, logo que complete 3 anos de pratica ou atinja 18 anos de idade, será promovido obrigatoriamente a caixeiro-ajudante.

3.2- O caixeiro-ajudante, após 2 anos de permanência nesta categoria, passará a caixeiro.

E - Fogueiros

1- Condições de admissão:

Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

Havendo 3 ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

3- Aprendizagem e acesso:

3.1- Os ajudantes ou aprendizes para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem nos termos regulamentares os quais são de 1, 2 e 4 anos, em instalações de vapor de 3.ª, 2.ª e 1.ª categorias, respectivamente, e ser aprovados em exame.

F - Motoristas

1- Condições de admissão:

Idade de 21 anos, ou emancipado, e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações especiais:

2.1- Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre aquela solicite e o serviço o justifique.

G - Trabalhadores químicos

1- Condições mínimas:

1.1- Analista principal - curso de química laboratorial de instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2- Analista estagiário - curso auxiliar de laboratório químico de escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2- Acesso:

a) Os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o primeiro ano de serviço.

H - Trabalhadores electricistas

1- Condições de admissão:

a) Idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 chefe de equipa nos estabelecimentos com 3 ou mais oficiais electricistas.

2.2- 1 encarregado nas empresas que tiverem ao seu serviço 5 oficiais.

3- Acesso:

3.1- Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os pré-oficiais, após 3 períodos de 8 anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com os cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros - electricistas da marinha de guerra portuguesa e cursos de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do fundo de desenvolvimento da mão-de-obra, terão no mínimo, a categoria de pré-oficial, 1.º período.

4- Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

4.1- O trabalhador terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente às normas de segurança de instalações eléctricas.

4.2- O trabalhador também pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a categoria profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

I - Trabalhadores de tanoaria

1- Condições de acesso:

a) Idade de 18 anos, com excepção dos aprendizes, que é de 15 anos, e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 trabalhador com a categoria de mestre de oficina nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.2- 1 trabalhador com a categoria de encarregado nas empresas em que haja 5 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.3- 1 ajudante de encarregado de tanoaria por cada grupo de 10 trabalhadores de tanoaria.

2.4- Havendo um só profissional tanoeiro, este terá obrigatoriamente a categoria de tanoeiro de 1.ª

3- Aprendizagem e acesso:

3.1- A duração da aprendizagem é de 3 anos, divididos para efeito de remuneração em 3 períodos anuais.

3.2- As empresas obrigam-se a designar, de acordo com o órgão sindical que representar os trabalhadores do interior da empresa, 1 ou mais encarregados de aprendizagem e formação profissional, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes.

3.3- Os encarregados aprendizagem e formação profissio-

nal deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral, aprovados pelo sindicato.

3.4- Em outubro de cada ano, as empresas darão conhecimento ao sindicato dos programas de aprendizagem e formação profissional, bem como dos encarregados de aprendizagem designados nos termos do número anterior.

3.5- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um cerceado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação do sector que a aprendizagem se verificou.

3.6- O número total de aprendizes não poderão exceder 50 % do número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se preveja a aprendizagem, podendo, no entanto, haver sempre 1 aprendiz.

3.7- Os aprendizes de tanoeiro, de serrador e de mecânico de tanoaria logo que completem 3 anos de estagio passarão à categoria de tanoeiro de 2.ª, de serrador ou de mecânico de tanoaria, de acordo com o seu sector profissional, depois de aprovados em exame profissional para a respectiva categoria, feito perante 1 representante da entidade patronal e de 1 do sindicato e, ainda, 1 técnico escolhido de comum acordo, que funcionará como árbitro.

3.8- Caso não obtenha aprovação nesse exame, o interessado terá 1 ano de aprendizagem, com vencimento de trabalhador não diferenciado, podendo então requerer novo exame no prazo de 6 meses; 3 se a decisão do júri for novamente desfavorável, poderá ainda o trabalhador requerer um último exame no prazo de 6 meses, passando à categoria de trabalhador não diferenciado, caso não obtenha aprovação.

3.9- O tanoeiro de 2.ª permanecerá durante um período nunca superior a 2 anos naquela categoria, findo o qual será obrigatoriamente classificado como tanoeiro de 1.ª

3.10- Poderão requerer exame para acesso à categoria imediata os aprendizes que se encontrem em condições para tal, mesmo antes de concluírem o tempo normal de aprendizagem.

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial «A»

Serviços administrativos e auxiliares

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de maio a 31 de dezembro de 2021
I	Analista de sistemas Director(a) de serviços ou chefe de escritório	980,00 €
II	Chefe de departamento/de divisão/de serviços Contabilista/técnico de contas Tesoureiro(a)	940,00 €
III	Chefe de secção ou chefe de vendas Guarda-livros Programador(a)	810,00 €
IV	Assistente administrativo Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direção	770,00 €
V	Caixa Operador de computadores de 1.ª	750,00 €
VI	Cobrador Operador de computadores de 2.ª (a) Telefonista de 1.ª	715,00 €
VII	Contínuo de 1.ª Guarda Porteiro Telefonista de 2.ª (a)	667,00 €
VIII	Contínuo de 2.ª (a) Servente de limpeza	666,00 €
IX	Estagiário	665,00 €

(a) Decorridos 2 anos depois da sua admissão terão que ser promovidos a 1.ª

Tabela salarial «B»

Trabalhadores de armazém

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de maio a 31 de dezembro de 2021
A	Analista principal (químicos) Engenheiro técnico agrário Enólogo	850,00 €
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém Encarregado de tanoaria	800,00 €
C	Caixeiro-chefe de secção Mestre de oficina	780,00 €
D	Engenheiro técnico agrário - Estagiário Enólogo (estagiário) Promotor de vendas Vendedor	765,00 €
E	Adegueiro Ajudante de controlador de qualidade Analista (químicos) Encarregado de armazém Fogueiro de 1.ª Oficial electricista Serralheiro	725,00 €
F	Ajudante de adegueiro Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Fogueiro de 2.ª Motorista de pesados	685,00 €
G	Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros Estagiário (analista químicos) Fiel de armazém Fogueiro de 3.ª Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1.ª Trolha ou pedreiro de acabamentos	670,00 €

H	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagres/licores	668,00 €
I	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3.º ano Distribuidor Profissional de armazém [(a)] Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2.ª Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	667,00 €
J	Caixeiro ajudante Chegador do 2.º ano Operador de enchimento/engarrafador [(a)]	666,00 €
L	Auxiliar de armazém	665,00 €

(a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo G.

Lisboa, 6 de maio de 2021.

Pela ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal:

Jorge Bastos Gonçalves, na qualidade de mandatário.

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

Joaquim Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de agosto de 2021, a fl. 165 do livro n.º 12, com o n.º 161/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

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

2- O presente CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de junho de 2020.

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

Cláusula 2.ª

(Vigência)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 3.ª

(Forma e tempo de revisão)

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

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

2- Instrutor de condução automóvel:

As habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

3- Trabalhadores administrativos:

As condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário corres-

pondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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

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

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

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

Cláusula 6.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

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

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

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

Cláusula 7.ª

(Quadros de pessoal)

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

Cláusula 8.ª

(Quotização sindical)

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

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

Cláusula 9.ª

(Categorias profissionais)

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

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

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

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

Cláusula 10.ª

(Regulamentação de densidades)

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

Cláusula 11.ª

(Formação profissional - Princípios gerais)

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

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

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

4- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano

de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

(Crédito de tempo e condições de aplicação)

1- O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a quarenta horas anuais de formação, podendo esta ser prestada pelo empregador, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente, que emitirão os respetivos certificados.

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

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

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

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

Cláusula 13.ª

(Regime de promoções)

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

Cláusula 14.ª

(Certificado de trabalho)

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

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.ª

(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) Adoptar no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho as medidas que decorram, para o empregador,

estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCTV;

c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

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

e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

f) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço e prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato coletivo de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;

j) Frequentar acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie;

k) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa com urbanidade e probidade.

Cláusula 17.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido ao empregador:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

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

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

d) Diminuir-lhe a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV e na lei geral;

e) Baixar-lhe a categoria, salvo os casos previstos neste CCTV e na lei geral;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas na lei;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.ª

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

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

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

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

Cláusula 19.ª

(Direito de reunião)

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

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

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

4- O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical, solicitadas pelas direcções sindicais, na falta das estruturas de representação sindical que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no número 1 desta cláusula.

Cláusula 20.ª

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

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

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

Cláusula 21.ª

(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

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

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

Cláusula 22.ª

(Crédito de horas)

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Noções de local de trabalho

Cláusula 23.ª

(Local de trabalho)

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.ª

(Período normal de trabalho)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.ª

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 26.ª

(Trabalho noturno)

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

Cláusula 27.ª

(Organização especial do tempo de trabalho)

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

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

a) Redução equivalente do tempo de trabalho;

b) Aumento do período de férias;

c) Pagamento em dinheiro.

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.ª

(Descanso semanal)

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

Cláusula 29.ª

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes;

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

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

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

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

- A Terça-Feira de Carnaval.

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

Carnaval, autorizada pelo Governo, o feriado de Carnaval será observado nesse dia.

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

Cláusula 30.ª

(Férias)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.ª

(Interrupção de férias)

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

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

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

Cláusula 32.ª

(Férias em caso de cessação do contrato)

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

Cláusula 33.ª

(Licença sem retribuição)

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

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

Cláusula 34.ª

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a

efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre Segurança Social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

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

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 35.ª

(Faltas)

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

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

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

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

5- Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para o desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula:

RD = RM : 30

sendo RD a retribuição diária e RM a retribuição mensal.

Cláusula 36.ª

(Faltas justificadas)

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Casamento - 15 dias seguidos;	Documento passado pela Conservatória do Registo Civil.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, adotantes ou adotados, padrastos ou enteados, do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador - até 5 dias consecutivos; Falecimento de outro parente ou afim, na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados) - até 2 dias consecutivos;	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
c) Motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei em vigor;	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
d) Motivadas por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente por prescrição médica em recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente de trabalho ou cumprimento de obrigação legal;	Declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou atestado médico.
e) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente: - A filho ou neto (filho de adolescente com idade inferior a 16 anos) menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que consigo viva em comunhão de mesa e habitação - 30 dias por ano ou durante todo o período de hospitalização; - A filho com 12 ou mais anos de idade e que, sendo maior, integre o agregado familiar do trabalhador - até 15 dias por ano; - A cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados) - até 15 dias por ano; - Em caso de assistência inadiável e imprescindível a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, com deficiência ou doença crónica - acréscimo até 15 dias por ano.	- Prova do caráter inadiável e imprescindível da assistência. - Declaração de outros membros do agregado familiar que exercem atividade profissional de que não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência. (A possibilidade de faltar não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe).
f) Acompanhamento de grávida que, nas Regiões Autónomas, se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realizar o parto;	- Prova de caráter imprescindível e da duração da deslocação para o parto. - Deslocação comprovada pelo estabelecimento hospitalar da realização do parto.
g) Deslocações a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor - até 4 horas por trimestre em cada ano, por cada menor educando;	Comunicação por escrito do responsável pela educação do menor.

h) Exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, por trabalhador legalmente eleito;	Documento comprovativo adequado à situação.
i) Candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;	Certidão do tribunal em que corre termos o auto do processo eleitoral e comunicação da ausência ao empregador durante o período legal da campanha eleitoral, com a antecedência mínima de 48 horas.
j) Faltas que o empregador autorizar, prévia ou posteriormente, nas condições em que for expressa e claramente definida tal situação;	Comprovativo da autorização.
k) Outra faltas que a lei considere como justificadas.	Documento adequado à situação.

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

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

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível.

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

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

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

Cláusula 37.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

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

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

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

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

e) As ausências autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

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

Cláusula 38.ª

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

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

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

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

4- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

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

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 39.ª

(Retribuições mínimas)

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

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

Cláusula 40.ª

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

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

Cláusula 41.ª

(Diuturnidades)

Às retribuições mínimas do presente CCTV será acrescida uma diuturnidade no montante de 24,80 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, as quais farão parte integrante da retribuição.

Cláusula 42.ª

(Retribuição do trabalho noturno)

O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, podendo esta retribuição ser substituída nos termos da lei.

Cláusula 43.ª

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

a) 50 % pela primeira hora ou fração;

b) 75 % por hora ou fração subsequente.

2- Para efeito do cálculo de trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal x 12}}{\text{Número de horas trabalho semanal x 52}}$$

Cláusula 44.ª

(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)

1- O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e/ou complementar é remunerado com o acréscimo de 100 % por hora ou fração.

2- Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal x 12}}{\text{Número de horas trabalho semanal x 52}}$$

3- No caso de a duração deste trabalho ser superior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório deve descansar um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 45.ª

(Subsídio de férias)

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCTV receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que teem direito, ou proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 46.ª

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV teem direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano, salvo nos casos previstos nos números 2 e 3.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

Cláusula 47.ª

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 33,00 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 48.ª

(Subsídio de refeição)

1- Por cada dia em que haja prestação de trabalho efetivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,50 €, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efetuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço ..... 12,45 €;
Jantar ..... 12,45 €;
Pequeno-almoço ..... 3,85 €.

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se que o trabalhador será deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de tomar as refeições no seu local habitual.

Cláusula 49.ª

(Alojamento e subsídio de deslocação)

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCTV:

a) A transporte, não só na ida como na volta para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte não lhe seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) Ao reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;

c) A subsídio de deslocação no montante de 3,85 € e 8,10 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do país e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 50.ª

(Licenças e dispensas no âmbito da proteção na parentalidade)

1- Para além do estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores, serão ainda assegurados os seguintes direitos:

Proteção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
Licença de risco clínico durante a gravidez, caso o empregador não proporcione à trabalhadora atividade compatível com o seu estado e categoria profissional: - Duração considerada necessária pelo médico para a prevenção do risco.	Comunicar 10 dias antes do início da licença e, em caso de urgência, logo que possível. Apresentar atestado médico com a indicação da duração previsível do impedimento.
Licença por interrupção da gravidez: - Duração entre 14 e 30 dias.	Comunicar logo que possível e apresentar atestado médico com indicação do período da licença.
Modalidades de licença parental inicial: 1- Licença parental inicial, passível de ser partilhada pela mãe e pelo pai após o parto: - 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias; - Acréscimo de 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o gozo obrigatório pela mãe de 6 semanas de licença a seguir ao parto; - Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro; - Acréscimo até 30 dias por internamento hospitalar da criança pós-parto, em caso de cuidados médicos especiais da criança; - Acréscimo do período de internamento hospitalar na situação de cuidados médicos especiais da criança e de o parto ter ocorrido até às 33 semanas inclusive; - Acréscimo de 30 dias (sem prejuízo do acréscimo por internamento hospitalar da criança) nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive; O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma microempresa (< 10 trabalhadores), depende de acordo com o empregador.	*a)* Em caso de partilha do gozo da licença parental, a mãe e o pai devem até 7 dias após o parto, após o termo do período de internamento da criança por cuidados médicos especiais ou do período de acréscimo de 30 dias por parto ocorrido até às 33 semanas: - Entregar aos respetivos empregadores declaração conjunta com a informação do início e termo dos períodos a gozar por cada um; - Quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional; *b)* Em caso de licença parental não partilhada: Sem prejuízo de a mãe poder gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e da obrigatoriedade de gozar 6 semanas a seguir ao parto, o progenitor que goze a licença deve: - Comunicar ao respectivo empregador, até 7 dias após o parto, a duração da licença e o início da mesma; - Juntar declaração do outro progenitor comprovativa de que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial. Na falta das declarações referidas nas alíneas *a)* e *b)*, a licença é gozada pela mãe; *c)* Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor em gozo da licença parental, esta suspende-se a pedido do progenitor, devendo a suspensão e os acréscimos de licença serem comunicados ao empregador, acompanhados da declaração do estabelecimento hospitalar. A situação de suspensão da licença não se aplica às situações de internamento hospitalar decorrentes de cuidados médicos especiais da criança a seguir ao parto ou de parto ocorrido até às 33 semanas inclusive, nem durante a respetiva duração.
2- Licença parental inicial exclusiva da mãe: - Faculdade de gozar até 30 dias de licença antes do parto; - Obrigatoriedade de gozar 6 semanas de licença a seguir ao parto.	Comunicar com 10 dias de antecedência, ou em caso de urgência comprovada logo que possível, que pretende gozar parte da licença antes do parto e apresentar atestado médico com a indicação da data previsível.

3- Licença parental inicial a gozar por um progenitor na impossibilidade do outro: - Totalidade ou período remanescente da licença, em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte do progenitor em gozo da licença; - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe: - gozo mínimo de 30 dias pelo pai; - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto o pai tem direito à correspondente licença parental inicial ou remanescente, não podendo o gozo ser inferior a 30 dias.	Comunicar ao empregador, logo que possível e apresentar: - Comprovativo adequado (atestado médico comprovativo ou certidão de óbito); - Declaração do período de licença gozado pela mãe, sendo caso disso.
4- Licença parental exclusiva do pai: - 20 dias úteis seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento, 5 dos quais imediatos e consecutivos a este; - Acréscimo de 5 dias úteis seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe; - Acréscimo de 2 dias por cada gémeo além do primeiro.	Comunicar ao empregador, com a antecedência possível, o período ou períodos do gozo. Em caso do direito ao acréscimo de 5 dias úteis de licença, o pai deve comunicar, até 5 dias antes, o início do gozo da licença acrescida.
Licença por adoção de menor de 15 anos: *a)* No caso de serem dois candidatos adotantes, a licença pode ser partilhada, após a confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime de adoção: - 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos adotantes entre os 120 e os 150 dias; - Acréscimo de 30 dias no caso de cada um dos adotantes gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos; - Acréscimo de 30 dias por cada adoção além da primeira (adoções múltiplas); *b)* Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivo não candidato e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação tem direito ao período de licença não gozado ou a um mínimo de 14 dias; *c)* Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso durante a hospitalização.	Os candidatos a adotantes devem: - Comunicar 10 dias antes o início da licença e, em caso de urgência comprovada, logo que possível; - Apresentar prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste e, ainda, declaração do início e termo do período a gozar ou, sendo o caso, declaração conjunta com os períodos a gozar por cada um; - Em caso de internamento hospitalar, comunicar a suspensão da licença logo que possível e comprovar a duração do internamento com declaração passada pelo estabelecimento hospitalar. O candidato a adotante não tem direito a licença, sendo o adotando filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.
Licença parental complementar para assistência a filho ou adotado de idade não superior a 6 anos, em qualquer das seguintes modalidades: - Licença parental alargada por três meses a gozar pelo pai ou pela mãe; -Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo; - Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial até ao limite de 3 meses. Qualquer das modalidades pode ser gozada pelo pai e pela mãe de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida acumulação por um progenitor do direito do outro.	Comunicar, por escrito, 30 dias antes do início da licença a modalidade pretendida e o termo e início de cada período.
Licença para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, depois de esgotado o período de licença parental complementar: - Até ao limite de 2 anos, de modo seguido ou interpolado, ou de 3 anos no caso de terceiro filho ou mais; - Sendo dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos; - Na falta de indicação do trabalhador sobre a duração da licença, considera-se a duração de 6 meses.	Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias: - Início e termo do período em que pretende gozar a licença; - Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; - Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; - Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a gozar por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos: - Até 6 meses, prorrogável até 4 anos, podendo ser prorrogada até ao limite de 6 anos em caso de necessidade do prolongamento da assistência confirmada por atestado médico. O limite máximo de 6 anos não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico; - Caso o filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade, a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.	Comunicar, por escrito, ao empregador com antecedência de 30 dias: - Início e termo do período em que pretende gozar a licença; - Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; - Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; - Que não está esgotado o período máximo de duração da licença; - Atestado médico confirmativo da assistência.
Faltas para assistência inadiável e imprescindível a filho, em caso de doença, acidente, deficiência ou doença crónica: - A filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica - até 30 dias por ano ou, em caso de hospitalização, enquanto esta durar; - A filho com 12 ou mais anos de idade e, sendo maior, faça parte do agregado familiar do trabalhador - até 15 dias; - Acréscimo de 1 dia aos períodos de ausência referidos, por cada filho além do primeiro. A possibilidade de faltar não pode ser exercida em simultâneo pelo pai e pela mãe. Caso os progenitores sejam substituídos na prestação da assistência a filho por avós trabalhadores, o direito às faltas é reduzido em conformidade.	Comunicar e apresentar ao empregador, logo que possível: - Prova médica do carácter inadiável e imprescindível da assistência; - Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência; - Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
Faltas para assistência a neto: *a)* A neto que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos: - Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento do neto. Se houver dois titulares do direito, o período de faltas pode ser gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta. *b)* Em substituição dos progenitores: Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.	Comunicar ao empregador, com 5 dias de antecedência, ou em caso de urgência logo que possível, e declarar que: *a)* No caso de recém-nascido: - O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação; - O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este; *b)* No caso de substituição dos pais: - Carácter inadiável da assistência; - Os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência e que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.
Dispensa para consultas pré-natais durante o horário de trabalho: - Não sendo possível fora do horário de trabalho, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa pelo tempo e vezes necessárias; - A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal; - O pai tem direito a três dispensas para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.	Prova da impossibilidade de comparência na consulta fora do horário de trabalho e da sua realização.
Dispensa diária para amamentação ou aleitação: - 2 períodos distintos, com duração máxima de 1 hora cada, durante todo o tempo de amamentação, salvo se outro regime for acordado com o empregador; - Acresce 30 minutos por cada gémeo além do primeiro: - Em caso de aleitação, até o filho perfazer 1 ano de idade, podendo a mãe ou o pai trabalhadores ou ambos, conforme decisão conjunta, beneficiar da dispensa.	*a)* Em caso de amamentação: - Comunicação da mãe trabalhadora, 10 dias antes do início da dispensa, de que amamenta o filho; - Apresentação após o 1.º ano de vida do filho, de atestado médico justificativo da amamentação; *b)* Em caso aleitação: - Comunicação, pelo progenitor trabalhador, 10 dias antes do início da dispensa; - Comprovativo da decisão conjunta; - Declaração do período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso; - Prova do exercício de atividade profissional do outro progenitor e de que informou o empregador da decisão conjunta.
Dispensas para a realização da avaliação para a adoção: - 3 dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de Segurança Social ou receção dos técnicos no domicílio.	Comunicar a dispensa com a antecedência possível e apresentar a devida justificação.

2- As dispensas para consulta de PMA (Procriação medicamente assistida) pré-natal e amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

3- Não determinam perda de quaisquer direitos salvo quanto à retribuição, cujo subsídio o trabalhador deve requerer à Segurança Social, e são consideradas como prestação efetiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença para deslocação de trabalhadora grávida a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto;

c) Licença por interrupção de gravidez;

d) Licença parental, em qualquer das modalidades;

e) Licença por adoção;

f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

g) Falta para assistência a filho;

h) Falta para assistência a neto;

i) Dispensa de trabalhadora grávida da prestação de trabalho no período noturno;

j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

k) Dispensa para avaliação para adoção;

l) Dispensa de acompanhante de mulher grávida para unidade hospitalar fora da ilha de residência para realizar o parto.

Cláusula 51.ª

(Trabalhadores menores)

1- O empregador e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- O empregador deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissionais.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano, o empregador deve assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 52.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão das seguintes regalias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outros direitos:

a) Dispensa até seis horas semanais;

b) Dispensa até dois dias para prestação de prova de avaliação escrita ou oral;

c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares.

2- Os trabalhadores que pretendam usufruir do estatuto de trabalhador-estudante devem:

a) Solicitá-lo expressamente por escrito;

b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula e do horário escolar.

3- O empregador tem o direito de verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no número 1, fazendo cessar as regalias sempre que comprovadamente se verifique impossibilidade de aproveitamento no ano letivo, designadamente a reprovação por faltas.

4- Nenhum trabalhador poderá beneficiar das regalias no ano letivo subsequente àquele em que, tendo delas usufruído, não tenha obtido aproveitamento nos termos da legislação em vigor, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

1- Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação (mútuo acordo das partes);

c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (despedimento promovido pelo empregador com justa causa);

d) Despedimento coletivo;

e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

f) Despedimento por inadaptação;

g) Resolução pelo trabalhador (rescisão pelo trabalhador com justa causa);

h) Denúncia pelo trabalhador.

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

3- Dada a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, aplica-se a todas as modalidades de cessação previstas no número 1 o estabelecido na lei.

4- A cessação do contrato de trabalho confere ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;

b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;

c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 54.ª

(Sanções disciplinares)

1- A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCTV será punida com as sanções seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária até 30 % da retribuição média diária por infração praticada no mesmo dia, não podendo exceder, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

d) Perda de dias de férias, com a salvaguarda do direito ao gozo de 20 dias úteis;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias por cada infração, não podendo exceder, em cada ano civil, o total de 90 dias;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

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

Cláusula 55.ª

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de Segurança Social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

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

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior.

Cláusula 56.ª

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será calculada nos termos legalmente previstos;

b) Tratando-se de suspensão ou de sanção pecuniária, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 57.ª

(Tramitação processual disciplinar)

1- Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar o empregador, nos sessenta dias posteriores ao conhecimento da infração por parte da entidade empregadora ou órgãos com poderes delegados, deve iniciar o procedimento disciplinar.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

3- No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica por escrito ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, seguindo-se os demais trâmites previstos na lei.

CAPÍTULO XIII

Medidas de prevenção e proteção do trabalhador

Cláusula 58.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

1- O empregador instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- O empregador obriga-se a cumprir os regulamentos de higiene e segurança no trabalho previstos na lei.

Cláusula 59.ª

(Prevenção e controlo de alcoolemia)

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de veículos automóveis e a ministração do ensino da teoria e da prática de condução.

2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3- Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia em cada momento prevista naquele código.

4- O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de acções de informação e sensibilização.

5- O controlo de alcoolemia será efetuado com caráter aleatório entre trabalhadores que prestem serviço na empresa, nos locais de trabalho determinados por esta, independentemente do tipo de contrato de trabalho, bem como àqueles que indiciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6- O exame de pesquisa de álcool no ar aspirado será efetuado pelo empregador ou por trabalhador com competência delegada para o efeito e acompanhado por técnico de saúde,

sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunha.

7- Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

9- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

10- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração.

11- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12- É dispensada a elaboração de regulamento sempre que as empresas desenvolvam acções de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula.

Cláusula 60.ª

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, o empregador pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de dezembro de 1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte do empregador nos três primeiros dias de cada baixa.

Cláusula 61.ª

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará para conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 62.ª

(Indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa, caso não tenha transferido a sua responsabilidade para entidade seguradora legalmente competente.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 63.ª

(Composição e funções)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos, serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea *a)* do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes e, para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeitos de publicação.

8- O expediente da comissão será assegurado pela ANORECA.

9- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

10- Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 64.ª

(Transmissão do estabelecimento)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2 deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer atos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 65.ª

(Falência ou insolvência)

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 66.ª

(Observatório de preços)

As partes outorgantes do presente CCTV desenvolverão esforços o sentido de criar um observatório do sector do ensino da condução automóvel.

Cláusula 67.ª

(Revogação de textos)

Com a entrada em vigor do presente contrato, ficam revogados as matérias contratuais da convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2020.

Clausula 68.ª

(Manutenção de regalias)

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não previstas neste CCTV.

2- As partes consideram que, globalmente, o presente CCTV proporciona tratamento mais favorável aos trabalhadores.

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo(a) - O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Caixa - O trabalhador que tem a seu cargo as operações e o registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos desatinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento, divisão, serviços ou contabilidade - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce dentro do departamento ou serviços que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Chefe de escritório - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena sob orientação hierárquica as atividades

do departamento ou serviços que chefia; colabora no planeamento e definição das políticas financeiras, de gestão de recursos humanos e de equipamentos e assegura a sua execução; propõe a admissão de trabalhadores e a aquisição de equipamentos e material necessários ao funcionamento dos serviços; analisa a informação, verifica os custos, redige documentos a emitir, assegura a organização e a atualização de processos e arquivos; prepara reuniões e sínteses da informação relevante no âmbito dos serviços que chefia; coordena a atividade administrativa, os registos de dados e o cumprimento de normas legais, regulamentares e de instruções internas respeitantes à atividade inerente às funções que lhe estão cometidas;

Chefe de secção - O trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Contabilista - O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração, efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

Contínuo(a) - O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

Diretor(a) de serviços - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as atividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; pode propor a aquisição de equipamento.

Estagiário(a) administrativo(a) - O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para assistente administrativo.

Instrutor(a) - O trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspetos técnicos, teóricos e práticos.

Secretário(a) de direção/técnico(a) de secretariado - O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete: receção, registo, classificação, distribuição e emissão da correspondência externa ou interna: leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respetivo processo, dá colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redação de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria, pode dactilografar relatórios, atas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas é exigido o curso superior de secretariado ou curso superior equivalente com carácter de oficialidade.

Técnico(a) administrativo(a) - O trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de administrativo, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Técnico(a) de contabilidade - O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Trabalhador(a) de limpeza - O trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II

Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director/a de serviços	1 347,50 €
2	Chefe de escritório	1 026,50 €
3	Chefe de departamento/divisão/ serviços/contabilidade	938,00 €
4	Chefe de secção Contabilista Técnico/a de contabilidade	855,00 €
5	Instrutor/a (1)	800,00 €
6	Técnico/a administrativo/a Secretário/a de direção/técnico/a de secretariado	785,50 €
7	Assistente administrativo/a II Caixa	760,00 €
8	Assistente administrativo/a I	679,00 €
9	Contínuo (mais de três anos) (2)	665,00 €
10	Trabalhador/a de limpeza (2)	665,00 €
11	Estagiário/a administrativo/a (2)	665,00 €
12	Contínuo (até três anos) (2)	665,00 €

(1) O instrutor que desempenhar as funções de director de escola de condução tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 15 % incidente sobre a retribuição fixada para o nível 5 (instrutor/a).

(2) Valor da retribuição mínima mensal garantida (rmmg) a que se refere o número 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho, fixado pelo Decreto-Lei n.º 109-A/2020, de 31 de dezembro.

ANEXO III

Condições especiais e carreira profissional

I - Admissão

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

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

II - Carreira profissional

Princípios gerais

1- A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2- Os trabalhadores administrativos poderão ter um período de estágio ou de adaptação até 2 anos, findo o qual acedem à categoria de assistente administrativo de grau I.

III - Disposições especiais

1- A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional na mesma categoria e empresa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2- A promoção de assistente administrativo a técnico administrativo é da competência do empregador, a todo o tempo, ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de actividade no grau II, onde conste a obtenção de formações profissionais ou certificação profissional (ou académica) por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3- As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical de passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional.

Lisboa, 13 de julho de 2021.

Pela Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA:

Carlos Henrique da Silva Moreira Teixeira, presidente da direção, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Luís Manuel Venâncio Franco Oliveira, mandatário.
Pedro João Costa Pereira, mandatário.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS representa as seguintes organizações sindicais:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;
SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 4 de agosto de 2021, a fl. 165 do livro n.º 12, com o n.º 159/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Alteração salarial e outras

A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2018 (Revisão global) com retificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018 e última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2019.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, rescisão e alterações do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT abrange e obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exerçam as atividades de comércio e serviços nomeadamente com os seguintes CAE da rev. 3, 45401 Comércio por grosso e a retalho de motociclos, de suas peças e acessórios, 45402 Manutenção e reparação de motociclos, de suas peças e acessórios, 46110 Agentes do comércio por grosso de matérias-primas agrícolas e têxteis, animais vivos e produtos semiacabados, 46120 Agentes do comércio por grosso de combustíveis, minérios, metais e de produtos químicos para a indústria, 46130 Agentes do comércio por grosso de madeira e materiais de construção, 46140 Agentes do comércio por grosso de máquinas, equipamento industrial, embarcações e aeronaves, 46150 Agentes do comércio por grosso de mobiliário, artigos para uso doméstico e ferragens, 46160 Agentes do comércio por grosso de têxteis, vestuário, calçado e artigos de couro, 46170 Agentes do comércio por grosso de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 46180 Agentes especializados do comércio por grosso de outros produtos, 46190 Agentes do comércio por grosso misto sem predominância, 46211 Comércio por grosso de alimentos para animais, 46212 Comércio por grosso de tabaco em bruto, 46213 Comércio por grosso de cortiça em bruto, 46220 Comércio por grosso de flores e plantas, 46230 Comércio por grosso de animais vivos, 46240 Comércio por grosso de peles e couro, 46311 Comércio por grosso de fruta e de produtos hortícolas, exceto batata, 46320 Comércio por grosso de carne e produtos à base de carne, 46341 Comércio por grosso de bebidas alcoólicas, 46350 Comércio por grosso de tabaco, 46362 Comércio por grosso de chocolate e de produtos de confeitaria, 46382 Comércio por grosso de outros produtos alimentares, n. e., 46390 Comércio por grosso não especializado de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 46410 Comércio por grosso de têxteis, 46421 Comércio por grosso de vestuário e de acessórios, 46422 Comércio por grosso de calçado, 46430 Comércio por grosso de eletrodomésticos, aparelhos de rádio e de televisão 46441 Comércio por grosso de louças em cerâmica e em vidro, 46442 Comércio por grosso de produtos de limpeza, 46450 Comércio por grosso de perfumes e de produtos de higiene, 46460 Comércio por grosso de produtos farmacêuticos, 46470 Comércio por grosso de móveis para uso doméstico, carpetes, tapetes e antigos de iluminação, 46480 Comércio por grosso de relógios e de artigos de ourivesaria e joalharia, 46491 Comércio por grosso de artigos de papelaria, 46493 Comércio por grosso de brinquedos, jogos e artigos de desporto, 46494 Outro comércio por grosso de bens de consumo, n. e., 46510 Comércio por grosso de computadores, equipamentos periféricos e programa informáticos, 46520 Comércio por grosso de equipamentos eletrónicos, de telecomunicações suas partes, 46610 Comércio por grosso de máquinas e equipamentos, agrícolas, 46620 Comércio por grosso de máquinas-ferramentas, 46630 Comércio por grosso de máquinas para a indústria extrativa, construção engenharia civil, 46640 Comércio por grosso de máquinas para a indústria têxtil, máquinas de costura e de tricotar, 46650 Comércio por grosso de mobiliário de escritório, 46660 Comércio por grosso de outras máquinas e material de escritório, 46690 Comércio por grosso de outras máquinas e equipamentos, 46711 Comércio por grosso de produtos petrolíferos, 46720 Comércio por grosso de minérios e de metais, 46731 Comércio por grosso de madeira em bruto e de produtos derivados, 46732 Comércio por grosso de materiais de construção (exceto madeira) e equipamento sanitário, 46740 Comércio por grosso de ferragens, ferramentas manuais e artigos para canalizações e aquecimento, 46750 Comércio por grosso de produtos químicos, 46761 Comércio por grosso de fibras têxteis naturais, artificiais e sintéticas, 46762 Comércio por grosso de outros bens intermédios, n.e., 46771 Comércio por grosso de sucatas e de desperdícios metálicos, 46772 Comércio por grosso de desperdícios têxteis, de cartão e papéis velhos, 46773 Comércio por grosso de desperdícios de materiais, n. e., 46900 Comércio por grosso não especializado, 47111 Comércio a retalho em supermercados e hipermercados, 47112 Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, 47191 Comércio a retalho não especializado, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, em grandes armazéns e similares, 47192 Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, 47210 Comércio a retalho de frutas e produtos hortícolas, em estabelecimentos especializados, 47220 Comércio a retalho de carne e produtos à base de carne, em estabelecimentos especializados, 47230 Comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos, em estabelecimentos especializados, 47240 Comércio a retalho de pão, de produtos de pastelaria e de confeitaria, em estabelecimentos especializados, 47250 Comércio a retalho de bebidas, em estabelecimentos especializados , 47260 Comércio a retalho de tabaco, em estabelecimentos especializados, 47291 Comércio a retalho de leite e de derivados, em 2336 *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2017, estabelecimentos especializados, 47292 Comércio a retalho de produtos alimentares, naturais e dietéticos, em estabelecimentos especializados, 47293 Outro comércio a retalho de produtos alimentares, em estabelecimentos especializados,

n. e., 47410 Comércio a retalho de computadores, unidades periféricas e programas informáticos, em estabelecimentos especializados, 47420 Comércio a retalho de equipamento de telecomunicações, em estabelecimentos especializados, 47430 Comércio a retalho de equipamento audiovisual, em estabelecimentos especializados, 47510 Comércio a retalho de têxteis, em estabelecimentos especializados, 47521 Comércio a retalho de ferragens e de vidro plano, em estabelecimentos especializados, 47522 Comércio a retalho de tintas, vernizes e produtos similares, em estabelecimentos especializados, 47523 Comércio a retalho de material de bricolage, equipamento sanitário, ladrilhos e materiais similares, em estabelecimentos especializados, 47530 Comércio a retalho de carpetes, tapetes, cortinados e revestimentos para paredes e pavimentos, em estabelecimentos especializados, 47540 Comércio a retalho de eletrodomésticos, em estabelecimentos especializados, 47591 Comércio a retalho de mobiliário e artigos de iluminação, em estabelecimentos especializados, 47592 Comércio a retalho de louças, cutelaria e de outros artigos similares para uso doméstico, em estabelecimentos especializados, 47593 Comércio a retalho de outros artigos para o lar, n. e., em estabelecimentos especializados, 47620 Comércio a retalho de jornais, revistas e artigos de papelaria, em estabelecimentos especializados, 47630 Comércio a retalho de discos, cassetes e similares, em estabelecimentos especializados, 47640 Comércio a retalho de artigos de desporto, de campismo e lazer, em estabelecimentos especializados, 47650 Comércio a retalho de jogos e brinquedos, em estabelecimentos especializados, 47711 Comércio a retalho de vestuário para adultos, em estabelecimentos especializados, 47712 Comércio a retalho de vestuário para bebés e crianças, em estabelecimentos especializados, 47721 Comércio a retalho de calçado, em estabelecimentos especializados, 47722 Comércio a retalho de marroquinaria e artigos de viagem, em estabelecimento especializados, 47730 Comércio a retalho de produtos farmacêuticos, em estabelecimentos especializados, 47740 Comércio a retalho de produtos médicos e ortopédicos, em estabelecimentos especializados, 47750 Comércio a retalho de produtos cosméticos e de higiene, em estabelecimento especializados, 47761 Comércio a retalho de flores, plantas, sementes e fertilizantes, em estabelecimentos especializados, 47762 Comércio a retalho de animais de companhia e respetivos alimentos, em estabelecimentos especializados, 47770 Comércio a retalho de relógios e de artigos de ourivesaria e joalharia, em estabelecimentos especializados, 47781 Comércio a retalho de máquinas e de outro material de escritório, em estabelecimentos especializados, 47782 Comércio a retalho de material ótico, fotográfico, cinematográfico e de instrumentos de precisão, em estabelecimentos especializados, 47783 Comércio a retalho de combustíveis para uso doméstico, em estabelecimentos especializados, 47784 Comércio a retalho de outros produtos novos, em estabelecimentos especializados, n.e., 47790 Comércio a retalho de artigos em segunda mão, em estabelecimentos especializados, 47810 Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 47820 Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de têxteis, vestuário, calçado, malas e similares, 47890 Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de outros produtos, 47910 Comércio a retalho por correspondência ou via Internet, 47990 Comércio a retalho por outros métodos, não efetuado em estabelecimentos bancas, feiras ou unidades móveis de venda, 62010 Atividades de programação informática, 62020 Atividades de consultoria em informática, 62030 Gestão e exploração de equipamento informático, 62090 Outras atividades relacionadas com as tecnologias da informação e informática, 63110 Atividades de processamento de dados, domiciliação de informação e atividades relacionadas, 63120 Portais web, 68100 Compra e venda de bens imobiliários, 68322 Administração de Condomínios, 69102 Atividades dos cartórios notariais, 70220 Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão, 74100 Atividades de design, 77110 Aluguer de Veículos Automóveis 77210 Aluguer de bens recreativos e desportivos, 77220 Aluguer de videocassetes e discos, 77290 Aluguer de outros bens de uso pessoal e doméstico, 77320 Aluguer de máquinas e equipamentos p/ construção e engenharia civil, 77390 Aluguer de outras máquinas e equipamentos, n.e. 81291 Atividades de desinfeção, desratização e similares, 82190 Execução de fotocópias, preparação de documentos e outras atividades especializadas de apoio administrativo, 92000 Lotarias e outros jogos de apostas, 93110 Gestão de instalações desportivas, 93130 Atividades de ginásio (fitness), 95110 Reparação de computadores e de equipamento periférico, 95120 Reparação de equipamento de comunicação, 95210 Reparação de televisores e de outros bens de consumo similares, 95220 Reparação de eletrodomésticos e de outros equipamentos de uso doméstico e para jardim, 95230 Reparação de calçado e de artigos de couro, 95240 Reparação de mobiliário e similares, de uso doméstico, 95250 Reparação de relógios e de artigos de joalharia, 95290 Reparação de outros bens de uso pessoal e doméstico, 96010 Lavagem e limpeza a seco de têxteis e peles, 96021 Salões de cabeleireiro, 96022 Institutos de beleza, 96030 Atividades funerárias e conexas, 96040 Atividades de bem-estar físico, 96091 Atividades de tatuagem e similares, 96092 Atividades dos serviços para animais de companhia, 96093 Outras atividades de serviços pessoais, e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- O âmbito profissional é o constante no anexo I da presente CCT.

3- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, aquando da entrega desta CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma atividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes reúnam as condições para essa filiação.

4- Este CCT abrange 3986 empresas e 18 270 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1- O presente CCT e as respetivas alterações entram em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por um período mínimo de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2021. Excepcionalmente a presente CCT vigora entre 1 de agosto de 2021 e 31 dezembro 2021.

(...)

ANEXO I

Categorias profissionais - Definição de funções

Nota: Independentemente da terminologia usada não há discriminação em função do sexo no acesso às categorias profissionais deste CCT.

(...)

I) Outros profissionais:

Eletromecânico, eletricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos - Compreende as profissões de instalador de sistemas solares térmicos e fotovoltaicos e de sistemas de bioenergia, eletromecânico, eletricista e outros instaladores de máquinas e equipamentos elétricos, com especial incidência na montagem, ajustamento, instalação e reparação de máquinas e outros aparelhos e equipamentos elétricos em edifícios, fábricas, veículos, escritórios ou outros locais e também exerce funções de assistência na área das novas tecnologias nomeadamente audiovisuais, informática e outros equipamentos de escritório.

(...)

ANEXO IV

Enquadramento e pressupostos

Contrato colectivo de trabalho para o comércio do distrito de Aveiro (tabela salarial) IRTC 26598 com efeitos a partir de 1 de agosto de 2021.

Níveis	Categorias profissionais	Códigos profissionais	Remuneração sem CEL	Remuneração com CEL				
				Fixa	Variável			
				TAB 0	TAB I	TAB II	TAB III	TAB IV
1	Diretor geral e ou gerente	37939	1129,65 €	1 079,25 €	11,42 €	16,13 €	27,78 €	50,39 €
2	Chefe de cozinha	845	1125,87 €	1 075,65 €	11,38 €	16,07 €	27,68 €	50,21 €
2	Diretor de departamento	11831	1125,87 €	1 075,65 €	11,38 €	16,07 €	27,68 €	50,21 €
2	Consultor financeiro	37938	1125,87 €	1 075,65 €	11,38 €	16,07 €	27,68 €	50,21 €
2	Optometrista 1.ª	37932	1125,87 €	1 075,65 €	11,38 €	16,07 €	27,68 €	50,21 €
3	Técnico de contactologia 1.ª	37913	1047,74 €	1 001,47 €	10,86 €	14,22 €	25,43 €	46,27 €
4	Técnico de ótica ocular 1.ª	16639	986,50 €	942,85 €	6,66 €	13,42 €	24,00 €	43,66 €
5	Analista de sistemas	512	945,46 €	903,36 €	9,53 €	13,47 €	23,20 €	42,09 €
5	Programador de software/web e de multimédia/aplicações	37937	945,46 €	903,36 €	9,53 €	13,47 €	23,20 €	42,09 €
5	Técnico de refrigeração e climatização ou técnico de frio		945,46 €	903,36 €	9,53 €	13,47 €	23,20 €	42,09 €
6	Chefe de serviços	80	915,30 €	874,64 €	9,21 €	13,01 €	22,41 €	40,67 €
6	Contabilista/TOC	3444	915,30 €	874,64 €	9,21 €	13,01 €	22,41 €	40,67 €
6	Tesoureiro	757	915,30 €	874,64 €	9,21 €	13,01 €	22,41 €	40,67 €
6	Técnico de informática	14362	915,30 €	874,64 €	9,21 €	13,01 €	22,41 €	40,67 €
6	Eletromecânico, eletricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos 1.ª	38085	915,30 €	874,64 €	9,21 €	13,01 €	22,41 €	40,67 €
6	Gerente comercial	40	915,30 €	874,64 €	9,21 €	13,01 €	22,41 €	40,67 €
6	Designer gráfico ou comunicação multimédia	37928	915,30 €	874,64 €	9,21 €	13,01 €	22,41 €	40,67 €

6	Designer de produto industrial ou de equipamentos	37929	915,30 €	874,64 €	9,21 €	13,01 €	22,41 €	40,67 €
6	Designer de têxteis e moda	37930	915,30 €	874,64 €	9,21 €	13,01 €	22,41 €	40,67 €
6	Designer de interiores, espaços ou de ambientes	37931	915,30 €	874,64 €	9,21 €	13,01 €	22,41 €	40,67 €
6	Optometrista 2.ª	37932	915,30 €	874,64 €	9,21 €	13,01 €	22,41 €	40,67 €
6	Analista financeiro/gestão/organização	37933	915,30 €	874,64 €	9,21 €	13,01 €	22,41 €	40,67 €
6	Técnico de recursos humanos	15872	915,30 €	874,64 €	9,21 €	13,01 €	22,41 €	40,67 €
6	Técnico de publicidade e marketing	37934	915,30 €	874,64 €	9,21 €	13,01 €	22,41 €	40,67 €
6	Técnico de relações públicas	15566	915,30 €	874,64 €	9,21 €	13,01 €	22,41 €	40,67 €
6	Manequim e outros modelos	37935	915,30 €	874,64 €	9,21 €	13,01 €	22,41 €	40,67 €
6	Fotógrafo	7013	915,30 €	874,64 €	9,21 €	13,01 €	22,41 €	40,67 €
6	Colocador de vidros		915,30 €	874,64 €	9,21 €	13,01 €	22,41 €	40,67 €
6	Operador de máquina da vidraria 1.ª		915,30 €	874,64 €	9,21 €	13,01 €	22,41 €	40,67 €
6	Joalheiro	37936	915,30 €	874,64 €	9,21 €	13,01 €	22,41 €	40,67 €
6	Técnico de montagem de equipamento hoteleiro 1.ª		915,30 €	874,64 €	9,21 €	13,01 €	22,41 €	40,67 €
7	Encarregado geral	184	880,26 €	842,34 €	8,58 €	12,14 €	20,90 €	37,92 €
7	Técnico de ótica ocular 2.ª		880,26 €	842,34 €	8,58 €	12,14 €	20,90 €	37,92 €
7	Técnico de contactologia 2.ª		880,26 €	842,34 €	8,58 €	12,14 €	20,90 €	37,92 €
7	Técnico de compras	18831	880,26 €	842,34 €	8,58 €	12,14 €	20,90 €	37,92 €
7	Instrutor e ou monitor de atividade física e recreação	37914	880,26 €	842,34 €	8,58 €	12,14 €	20,90 €	37,92 €
7	Cozinheiro 1.ª	853	880,26 €	842,34 €	8,58 €	12,14 €	20,90 €	37,92 €
7	Encarregado de refeitório	541	880,26 €	842,34 €	8,58 €	12,14 €	20,90 €	37,92 €
7	Chefe de snack	11094	880,26 €	842,34 €	8,58 €	12,14 €	20,90 €	37,92 €
7	Cabeleireiro completo homens e ou senhoras	37915	880,26 €	842,34 €	8,58 €	12,14 €	20,90 €	37,92 €
7	Técnico de contabilidade	843	880,26 €	842,34 €	8,58 €	12,14 €	20,90 €	37,92 €
7	Técnico operador das tecnologias de informação e comunicação	37916	880,26 €	842,34 €	8,58 €	12,14 €	20,90 €	37,92 €
7	Decorador	57	880,26 €	842,34 €	8,58 €	12,14 €	20,90 €	37,92 €
7	Técnico mecânico de aparelhos a gás		880,26 €	842,34 €	8,58 €	12,14 €	20,90 €	37,92 €
8	Chefe de secção	81	858,95 €	822,00 €	8,37 €	11,82 €	20,35 €	36,95 €
8	Inspetor administrativo	1947	858,95 €	822,00 €	8,37 €	11,82 €	20,35 €	36,95 €
8	Caixeiro encarregado	33	858,95 €	822,00 €	8,37 €	11,82 €	20,35 €	36,95 €
8	Inspetor de vendas	328	858,95 €	822,00 €	8,37 €	11,82 €	20,35 €	36,95 €
8	Encarregado de armazém	455	858,95 €	822,00 €	8,37 €	11,82 €	20,35 €	36,95 €
8	Oficial encarregado - Ourivesaria/relojoaria	18811	858,95 €	822,00 €	8,37 €	11,82 €	20,35 €	36,95 €
8	Supervisor de cargas e descargas	37911	858,95 €	822,00 €	8,37 €	11,82 €	20,35 €	36,95 €
8	Astrólogo	37912	858,95 €	822,00 €	8,37 €	11,82 €	20,35 €	36,95 €
8	Encarregado de agência funerária	32931	858,95 €	822,00 €	8,37 €	11,82 €	20,35 €	36,95 €
8	Encarregado de balcão de 1.ª	871	858,95 €	822,00 €	8,37 €	11,82 €	20,35 €	36,95 €
8	Ecónomo	2087	858,95 €	822,00 €	8,37 €	11,82 €	20,35 €	36,95 €
9	Correspondente em línguas estrangeiras/ tradutor	37922	852,66 €	816,01 €	8,31 €	11,73 €	20,20 €	36,65 €
9	Caixa de escritório	252	852,66 €	816,01 €	8,31 €	11,73 €	20,20 €	36,65 €
9	Caixeiro chefe de secção	1660	852,66 €	816,01 €	8,31 €	11,73 €	20,20 €	36,65 €
9	Eletromecânico, eletricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos 2.ª	38084	852,66 €	816,01 €	8,31 €	11,73 €	20,20 €	36,65 €
9	Secretariado de direção	25575	852,66 €	816,01 €	8,31 €	11,73 €	20,20 €	36,65 €
9	Operador de máquina da vidraria 2ª		852,66 €	816,01 €	8,31 €	11,73 €	20,20 €	36,65 €

9	Embalsamador 1.ª	38110	852,66 €	816,01 €	8,31 €	11,73 €	20,20 €	36,65 €
9	Artesão	37924	852,66 €	816,01 €	8,31 €	11,73 €	20,20 €	36,65 €
10	Primeiro-oficial de carnes	25056	822,52 €	787,29 €	7,97 €	11,27 €	19,41 €	35,22 €
10	Oficial especializado (Cabeleireiros)	37909	822,52 €	787,29 €	7,97 €	11,27 €	19,41 €	35,22 €
10	Eletromecânico, eletricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos 3.ª	38083	822,52 €	787,29 €	7,97 €	11,27 €	19,41 €	35,22 €
10	Operador de máquina da vidraria 3.ª		822,52 €	787,29 €	7,97 €	11,27 €	19,41 €	35,22 €
10	Empregado de agência funerária	37910	822,52 €	787,29 €	7,97 €	11,27 €	19,41 €	35,22 €
10	Técnico de montagem de equipamento hoteleiro 2.ª		822,52 €	787,29 €	7,97 €	11,27 €	19,41 €	35,22 €
11	1.º assistente administrativo	11285	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	1.º assistente de contabilidade	30539	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	1.º caixeiro/prospetor de vendas	30	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	Técnico de vendas	905	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	Vendedor	503	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	Fiel de armazém	189	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	Motorista de pesados	479	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	Oficial de 1.ª - Ourivesaria/relojoaria	18810	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	Cozinheiro de 2.ª	854	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	Empregado de snack 1.ª	977	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	Empregado de mesa de 1.ª	6291	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	Empregado de mesa/balcão de self-service comercial 1.ª	37890	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	Alfaiate e costureiro 1.ª	37893	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	Estofador 1.ª	1754	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	Colchoeiro 1.ª	4832	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	Curtidor de peles 1.ª	37896	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	Preparador e acabador de peles 1.ª	37899	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	Sapateiro 1.ª	37902	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	Maleiro 1.ª	7760	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	Correeiro 1.ª	37905	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	Embalsamador 2.ª	38110	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	Esteticista	2222	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	Massagista estética	2224	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
11	Oficial posticeiro	37908	817,56 €	782,52 €	7,93 €	11,22 €	19,31€	35,04 €
12	2.º assistente administrativo	11286	786,32 €	752,60 €	7,64 €	10,80 €	18,58 €	33,73 €
12	2.º assistente de contabilidade	30540	786,32 €	752,60 €	7,64 €	10,80 €	18,58 €	33,73 €
12	2.º caixeiro	31	786,32 €	752,60 €	7,64 €	10,80 €	18,58 €	33,73 €
12	Caixeiro de praça/mar	1987	786,32 €	752,60 €	7,64 €	10,80 €	18,58 €	33,73 €
12	Conferente	786	786,32 €	752,60 €	7,64 €	10,80 €	18,58 €	33,73 €
12	Promotor de vendas	387	786,32 €	752,60 €	7,64 €	10,80 €	18,58 €	33,73 €
12	Motorista de ligeiros	478	786,32 €	752,60 €	7,64 €	10,80 €	18,58 €	33,73 €
12	Oficial de 2.ª - Ourivesaria/relojoaria	18809	786,32 €	752,60 €	7,64 €	10,80 €	18,58 €	33,73 €
12	Cozinheiro de 3.ª	855	786,32 €	752,60 €	7,64 €	10,80 €	18,58 €	33,73 €
12	Empregado de snack 2.ª	978	786,32 €	752,60 €	7,64 €	10,80 €	18,58 €	33,73 €
12	Empregado de mesa de 2.ª	6292	786,32 €	752,60 €	7,64 €	10,80 €	18,58 €	33,73 €
12	Empregado de mesa/balcão de self-service comercial 2.ª	37891	786,32 €	752,60 €	7,64 €	10,80 €	18,58 €	33,73 €
12	Alfaiate e costureiro 2.ª	37894	786,32 €	752,60 €	7,64 €	10,80 €	18,58 €	33,73 €
12	Estofador 2.ª	1755	786,32 €	752,60 €	7,64 €	10,80 €	18,58 €	33,73 €

12	Colchoeiro 2.ª	4833	786,32 €	752,60 €	7,64 €	10,80 €	18,58 €	33,73 €
12	Curtidor de peles 2.ª	37897	786,32 €	752,60 €	7,64 €	10,80 €	18,58 €	33,73 €
12	Preparador e acabador de peles 2.ª	37900	786,32 €	752,60 €	7,64 €	10,80 €	18,58 €	33,73 €
12	Sapateiro 2.ª	37903	786,32 €	752,60 €	7,64 €	10,80 €	18,58 €	33,73 €
12	Maleiro 2.ª	7761	786,32 €	752,60 €	7,64 €	10,80 €	18,58 €	33,73 €
12	Correeiro 2.ª	37906	786,32 €	752,60 €	7,64 €	10,80 €	18,58 €	33,73 €
12	Panificador	5552	786,32 €	752,60 €	7,64 €	10,80 €	18,58 €	33,73 €
13	Segundo oficial de carnes	25085	756,25 €	723,88 €	7,34 €	10,35 €	17,83 €	32,37 €
13	Praticante de cabeleireiro	1628	756,25 €	723,88 €	7,34 €	10,35 €	17,83 €	32,73 €
14	3.º assistente administrativo	11287	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	3.º caixeiro	32	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Propagandista	1713	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Telefonista/rececionista	3545	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Cobrador	524	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Ajudante de motorista	424	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Oficial de 3.ª - Ourivesaria/relojoaria	18808	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Empregado de armazém	867	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Encarregado de limpeza	2097	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Prestador de cuidados a animais	37926	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Reparador de bicicletas	37927	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Empregado de snack 3.ª	979	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Empregado de mesa de 3.ª	14265	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Alfaiate e costureiro 3.ª	37895	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Estofador 3.ª	4896	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Colchoeiro 3.ª	4834	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Curtidor de peles 3.ª	37898	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Preparador e acabador de peles 3.ª	37900	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Sapateiro 3.ª	37904	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Maleiro 3.ª	7762	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Correeiro 3.ª	37907	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Calista	2221	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Manicura	2223	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
14	Pedicura	2226	718,63 €	687,99 €	6,93 €	9,80 €	16,88 €	30,64 €
15	Caixa (talho)	37925	714,17 €	684,40€	6,05 €	7,95 €	13,68 €	29,77 €
15	Técnico de montagem de equipamento hoteleiro 3.ª		714,17 €	684,40€	6,05 €	7,95 €	13,68 €	29,77 €
16	Caixa de comércio	4749	707,79 €	678,42 €	6,05 €	7,84 €	13,49 €	29,37 €
16	Distribuidor	34	707,79 €	678,42 €	6,05 €	7,84 €	13,49 €	29,37 €
16	Embalador	35	707,79 €	678,42 €	6,05 €	7,84 €	13,49 €	29,37 €
16	Operador de máquinas de embalar	4751	707,79 €	678,42 €	6,05 €	7,84 €	13,49 €	29,37 €
16	Servente	44	707,79 €	678,42 €	6,05 €	7,84 €	13,49 €	29,37 €
16	Ajudante de caixeiro/estagiário	37940	707,79 €	678,42 €	6,05 €	7,84 €	13,49 €	29,37 €
16	Ajudante de cabeleireiro	1610	707,79 €	678,42 €	6,05 €	7,84 €	13,49 €	29,37 €
16	Bilheteiro	746	707,79 €	678,42 €	6,05 €	7,84 €	13,49 €	29,37 €
16	Amassador	837	707,79 €	678,42 €	6,05 €	7,84 €	13,49 €	29,37 €
16	Forneiro	883	707,79 €	678,42 €	6,05 €	7,84 €	13,49 €	29,37 €
16	Empregado de balcão	293	707,79 €	678,42 €	6,05 €	7,84 €	13,49 €	29,37 €
16	Empregado de refeitório	870	707,79 €	678,42 €	6,05 €	7,84 €	13,49 €	29,37 €
17	Ajudante (talho)	37921	705,05 €	676,02 €	5,97 €	7,74 €	13,33 €	29,03 €

18	Contínuo	527	702,55 €	673,63 €	5,95 €	7,72 €	13,27 €	28,92 €
18	Porteiro	490	702,55 €	673,63 €	5,95 €	7,72 €	13,27 €	28,92 €
18	Guarda	325	702,55 €	673,63 €	5,95 €	7,72 €	13,27 €	28,92 €
18	Estafeta	544	702,55 €	673,63 €	5,95 €	7,72 €	13,27 €	28,92 €
18	Bagageiro	14259	702,55 €	673,63 €	5,95 €	7,72 €	13,27 €	28,92 €
18	Cafeteiro	519	702,55 €	673,63 €	5,95 €	7,72 €	13,27 €	28,92 €
18	Despenseiro	2085	702,55 €	673,63 €	5,95 €	7,72 €	13,27 €	28,92 €
18	Embalador (talho)	37920	702,55 €	673,63 €	5,95 €	7,72 €	13,27 €	28,92 €
19	Servente (talho)	37918	700,05 €	671,25 €	5,93 €	7,69 €	13,23 €	28,80 €
19	Aprendiz do 2.º ano cabeleireiro	37919	700,05 €	671,25 €	5,93 €	7,69 €	13,23 €	28,80 €
20	Servente fessureiro (talho)		695,09 €	666,45 €	5,90 €	7,63 €	13,15 €	28,64 €
20	Praticante de ourivesaria/relojoaria	18807	695,09 €	666,45 €	5,90 €	7,63 €	13,15 €	28,64 €
20	Praticante de armazém	7847	695,09 €	666,45 €	5,90 €	7,63 €	13,15 €	28,64 €
20	Praticante de caixeiro	3374	695,09 €	666,45 €	5,90 €	7,63 €	13,15 €	28,64 €
20	Servente de limpeza	1037	695,09 €	666,45 €	5,90 €	7,63 €	13,15 €	28,64 €
20	Paquete (16 a 18 anos)	30549	695,09 €	666,45 €	5,90 €	7,63 €	13,15 €	28,64 €
20	Copeiro	530	695,09 €	666,45 €	5,90 €	7,63 €	13,15 €	28,64 €
20	Roupeiro	7477	695,09 €	666,45 €	5,90 €	7,63 €	13,15 €	28,64 €
20	Estagiário	1797	695,09 €	666,45 €	5,90 €	7,63 €	13,15 €	28,64 €
20	Aprendiz	1891	695,09 €	666,45 €	5,90 €	7,63 €	13,15 €	28,64 €
20	Praticante (talho)	38082	695,09 €	666,45 €	5,90 €	7,63 €	13,15 €	28,64 €
20	Aprendiz do 1.º ano (cabeleireiro)	37889	695,09 €	666,45 €	5,90 €	7,63 €	13,15 €	28,64 €
20	Aprendiz/panificação	37888	695,09 €	666,45 €	5,90 €	7,63 €	13,15 €	28,64 €
21	Técnico de contabilidade em regime livre (1 hora por dia ou um dia por semana)	843	264,70 €	251,89 €	2,77 €	3,59 €	5,89 €	12,81 €
22	Servente de limpeza (1 hora por dia)	1037	5,31 €	5,09 €	0,06 €	0,07 €	0,10 €	0,22 €

Disposição final e transitória

1- Os trabalhadores existentes que se encontram integrados na categoria, perfurador-verificador, a partir de agora extinta mantêm o enquadramento e o nível de remuneração (nível XII). Os correspondentes lugares serão, no entanto, a extinguir quando vagarem, não havendo, no âmbito do enquadramento da contratação coletiva, novas admissões para a referida categoria.

2- Os trabalhadores existentes que se encontram integrados na categoria, operador mecanográfico, a partir de agora extinta mantêm o enquadramento e o nível de remuneração (nível XI). Os correspondentes lugares serão, no entanto, a extinguir quando vagarem, não havendo, no âmbito do enquadramento da contratação colectiva, novas admissões para a referida categoria.

3- Os trabalhadores existentes que tenham as categorias de correspondente em línguas estrangeiras e dactilógrafo, serão reclassificados em assistente administrativo de 1.ª e 2.ª respetivamente. A presente reclassificação produz efeitos a 1 de agosto de 2021.

Aveiro, 7 de julho 2021.

Associações patronais:

Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA):

Jorge Manuel de Pinho Silva, na qualidade de presidente.

Arménio da Silva Ferreira Bajouca, na qualidade de vice-presidente.

Associações sindicais:

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

Cláudia Susana Lima Pereira, na qualidade de mandatária.

Stela Azevedo Pereira, na qualidade de mandatária.

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT:

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de agosto de 2021, a fl. 165 do livro n.º 12, com o n.º 160/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros ao acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Compañia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e as mesmas associações sindicais

1- Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF), com sede na Avenida da República, n.º 76, em Lisboa, inscrita com o número de pessoa colectiva n.º 501328599, contribuinte da Segurança Social 200 045 871 68, por um lado, e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º D.to, em Lisboa, o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), pessoa coletiva n.º 501 081 674, com sede na Rua do Breiner, n.º 259 - 1.º, Porto e o Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal (SISEP), pessoa coletiva n.º 502 326 956, com sede na Rua Professor Fernando da Fonseca, n.º 16, em Lisboa, por outro, é celebrado, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão (AA) ao acordo colectivo de trabalho (ACT) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2020, outorgado pela Liberty Seguros, Compañia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e os sindicatos outorgantes.

2- O presente acordo de adesão aplica-se a 1 empregador e a 240 trabalhadores.

3- O acordo de adesão aplica-se em todo o território nacional e à atividade de supervisão de seguros e fundos de pensões.

4- O acordo de adesão acompanha a vigência do acordo coletivo de trabalho a que se adere.

Este acordo é feito em 5 (cinco) vias de igual valor e conteúdo, um para cada contraente e a quinta para depósito no serviço competente do ministério responsável pela área laboral, sem prejuízo do seu envio em documento eletrónico.

Lisboa, 30 de julho de 2021.

Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF):

Armando José Pinheiro Santos, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente da direção.

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de vogal de direção.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária.

Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de presidente da direção.

Elisabete Dourado da Silva Lima, na qualidade de vogal da direção.

Depositado em 4 de agosto de 2021, a fl. 165 do livro n.º 12, com o n.º 162/2021, 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 Português dos Psicólogos (SPP) - Constituição

Estatutos aprovados em 15 de maio de 2021.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

1- O Sindicato Português dos Psicólogos (SPP) é a associação sindical constituída pelos psicólogos referidos no artigo 2.º destes estatutos.

2- O sindicato adota a denominação de Sindicato Português dos Psicólogos e pode ser abreviadamente designado por SPP ou como sindicato.

Artigo 2.º

Podem ser sócios do sindicato os detentores do título profissional de psicólogo abrangendo ainda os profissionais que, cumprindo este requisito, estejam na situação de reforma ou aposentação.

Artigo 3.º

1- O sindicato é de âmbito nacional e a sua sede é na cidade de Lisboa, podendo por deliberação da direcção a localização da respectiva sede ser objecto de alteração.

2- O sindicato poderá criar por simples deliberação da direcção, Delegações ou outras formas de representação sempre que o julgue necessário à prossecução dos seus fins.

3- O funcionamento das delegações ou outras formas de representação social que vierem a ser criadas serão objecto de regulamento próprio a elaborar pela direcção e a ratificar pela assembleia-geral.

Artigo 4.º

4- O sindicato é uma pessoa coletiva de direito privado, dotado de personalidade jurídica e judiciária, de âmbito nacional e sem fins lucrativos, sendo constituída para durar por tempo indeterminado.

Artigo 5.º

O sindicato é independente nos âmbitos político, partidário, religioso e em especial da Ordem dos Psicólogos Portugueses, podendo, contudo, abranger tendências.

Artigo 6.º

O sindicato é uma associação profissional de psicólogos que não reveste natureza política, partidária e que tem como objeto a promoção, defesa e representação institucional dos associados e dos seus interesses sócio-profissionais, de formação e informação, numa dinâmica de humanidade e democracia, pautando a sua organização e funcionamento pelos princípios da democraticidade, da unidade e da independência. Para esse efeito, o sindicato procederá à divulgação, salvaguarda e representação junto dos organismos públicos dos interesses e prestígio dos psicólogos portugueses.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, fins e competências

Artigo 7.º

1- O sindicato rege-se pelos princípios da liberdade, democracia, solidariedade, não discriminação, igualdade, independência e pluralismo em pleno respeito com o disposto na Constituição da República Portuguesa e na lei civil, neles assentando toda a sua atividade sindical.

2- A democracia sindical assegura a cada associado o direito de, dentro do sindicato, defender livremente os seus pontos de vista quanto a tudo o que se relaciona com a vida da associação, estando assegurado o direito de tendência.

Artigo 8.º

O sindicato pode associar-se em uniões, federações, numa central sindical ou confederação geral e em organismos internacionais. A adesão ou desvinculação a estas organizações deve ser decidida, por voto secreto, em assembleias-gerais convocadas expressamente para o efeito.

Artigo 9.º

Para a prossecução do seu objeto, o sindicato praticará todos os atos e desenvolverá todas as ações necessárias e adequadas, desde que não lhe sejam expressamente vedadas por lei, competindo-lhe designadamente e entre outras:

a) Defender e promover a dignificação, autonomia e prestígio dos psicólogos;

b) Representar e defender os interesses profissionais, económicos e sociais, coletivos e individuais, dos associados, quer estejam no ativo ou já reformados;

c) Participar na elaboração de diplomas legais que afectem diretamente os psicólogos;

d) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

e) Negociar com a Ordem dos Psicólogos, Ministério da Saúde e restantes órgãos do poder político todas as matérias de interesse para os associados, apresentando para esse efeito projetos, iniciativas e sugestões;

f) Organizar as ações necessárias para levar a bom termo as reivindicações e pretensões dos associados;

g) Pronunciar-se sobre todas as matérias de incidência sócio-profissional do exercício da atividade de psicólogo, designadamente os seus estatutos profissional, remuneratório e social;

h) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que afetem a moral e a eficiência dos associados;

i) Dirigir-se às entidades competentes sobre todos os assuntos emergentes do seu objeto social;

j) Emitir pareceres e promover atividades sobre quaisquer assuntos respeitantes ao exercício da atividade profissional dos associados ou com esta relacionados, quando lhe forem solicitados;

k) Promover formação, atividades, reuniões, conferências e debates sobre assuntos de âmbito sócio-profissional, social e técnico, bem como ações culturais e recreativas, para os associados, extensíveis a outros sectores da sociedade civil;

l) Estabelecer e manter relações com outras organizações sindicais ou não, nacionais ou internacionais congéneres que prossigam objetivos análogos, de forma a promover e executar todos os objetivos que possam converter-se em benefício para os associados, desde que não contrariem os presentes estatutos e demais normas internas;

m) Editar publicações de âmbito interno ou externo, sobre matéria associativa, sócio-profissional, assistencial ou técnica, bem como empreender iniciativas de carácter cívico, cultural ou recreativo, que contribuam para a unidade e coesão dos associados, a sua atualização técnica e profissional e a dignificação dos psicólogos;

n) Prestar apoio e representação jurídica aos seus associados nas questões resultantes da sua atividade associativa e profissional;

o) Divulgar as suas iniciativas, atividades e edições;

p) Integrar conselhos consultivos, comissões de estudo e grupos de trabalho constituídos para proceder à análise de assuntos de relevante interesse para a instituição;

q) Representar e defender os associados junto dos órgãos de soberania e outras entidades públicas, veiculando os seus legítimos anseios e expectativas e pugnando pelos seus direitos e interesses sócio-económicos;

r) Promover acções de valorização e formação profissional, de emprego e de integração social;

s) Colaborar com a administração e instituições públicas, em especial no âmbito das respetivas competências.

t) Promover estudos e inquéritos juntos dos psicólogos e do público em geral sobre temáticas relevantes para os psicólogos e para a profissão.

u) Gerir e administrar, isoladamente ou em colaboração com outras associações, instituições de carácter social.

Artigo 10.º

Para o exercício das suas competências, o sindicato deve:

a) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos seus interesses;

b) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos psicólogos;

c) Apostar na sua propaganda com vista ao reforço da organização sindical e um alargamento da sua influência;

d) Dinamizar a estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados;

e) Assegurar uma gestão correta dos seus fundos;

f) Adequar a estrutura sindical.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 11.º

Têm direito a filiar-se no sindicato todos os psicólogos que estejam nas condições previstas no artigo 2.º dos presentes estatutos e que a lei permita.

Artigo 12.º

a) Serão admitidos como associados do Sindicato Português dos Psicólogos todos os psicólogos, em exercício ou reformados, sob proposta por dois associados efetivos sujeita à aceitação da direcção.

b) O Sindicato Português dos Psicólogos contará com associados fundadores, efetivos e honorários.

c) São associados fundadores todos os que tenham outorgado o acto de constituição e registo no *Boletim do Trabalho e Emprego* no Ministério do Trabalho.

d) São associados efetivos todos aqueles que se encontrem inscritos e com as quotizações em dia.

e) São associados honorários aqueles que tenham tido um contributo relevante e benemérito para o sindicato.

Artigo 13.º

O pedido de filiação deverá ser dirigido à direção, em proposta fornecida para esse efeito pelo sindicato e apresentada diretamente, eletronicamente ou através de delegados sindicais, que a enviarão à sede no prazo de três dias.

a) Os candidatos a sócio terão de apresentar documento de identificação e documento comprovativo do título profissional de psicólogo;

b) A aceitação do sócio obriga à entrega de cartão de sócio, de um exemplar dos estatutos do sindicato e à isenção do pagamento da primeira quota;

c) O sindicato obriga-se a cumprir a legislação aplicável, em cada momento, ao tratamento do dados pessoais dos seus associados.

Artigo 14.º

1- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia-geral, que o apreciará na sua primeira reunião.

2- Tem legitimidade para interpor recurso o interessado ou qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 15.º

Constituem direito dos associados:

a) Os associados fundadores são detentores de todos os direitos gerais bem como o direito especial de assento na direção, não tendo, contudo, direito de voto nesse contexto;

b) Participarem nas assembleias-gerais sendo o direito ao voto reservado apenas aos associados fundadores e efetivos;

c) Eleger e ser eleito para os órgãos gerentes ou quaisquer outros cargos da associação;

d) Requerer a convocação da assembleia-geral extraordinária nos termos previstos no regulamento interno;

e) Examinar as contas, documentos e livros relativos às atividades da associação nos oito dias que antecedem qualquer assembleia-geral;

f) Beneficiar de todos os serviços direta ou indiretamente prestados pela associação;

g) Participar e intervir na atividade associativa, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entendidas convenientes, nos órgãos próprios e nos termos de regulamento interno;

h) Destituir os órgãos gerentes do SPP, nas condições fixadas no mencionado regulamento;

i) Requerer a convocação de assembleia-geral extraordinária, nos termos do regulamento interno;

j) Recorrer de qualquer sanção disciplinar que seja aplicada e que considere irregular, nos termos do regulamento disciplinar;

k) Exigir dos órgãos diretivos do sindicato todos os esclarecimentos que entender convenientes sobre os atos dos mesmos;

l) Ser informado de toda a atividade associativa;

m) Renunciar a todo o momento à qualidade de associado, mediante comunicação obrigatória, por escrito, ao presidente da direção, sem a qual continuará na obrigação de pagar a quotização em vigor;

n) Beneficiar de todas as atividades desenvolvidas pela associação nos domínios associativos, profissionais, sociais, culturais e desportivos;

o) Adquirir o cartão de associado;

p) Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença e desemprego involuntário de longa duração.

Artigo 16.º

Os direitos do associado são suspensos:

a) Por efeito de ação disciplinar;

b) Por suspensão da qualidade de membro, a pedido fundamentado do associado, por motivos ponderosos de incompatibilidade, sob deliberação da direção;

c) Por suspensão devidamente comprovada da actividade profissional e mediante requerimento prévio do interessado.

Artigo 17.º

Constituem deveres dos associados:

1- Servirem nos cargos para que forem eleitos.

2- Colaborarem nas atividades promovidas pela associação.

3- Pagarem a jóia e quotas que forem fixadas pela assembleia-geral.

4- Assistir a todas as assembleias-gerais e tomar parte nos respetivos trabalhos.

5- Cumprirem diligentemente as disposições dos presentes estatutos e regulamentos do SPP, bem como as deliberações da assembleia-geral.

6- Pagar atempadamente a quotização.

7- Tomar posse e desempenhar com zelo, assiduidade e lealdade para com o SPP os cargos para que tenha sido eleito ou designado ou as funções que lhe tenham sido confiadas, salvo por motivos devidamente justificados:

a) Guardar sigilo sobre as atividades internas e posições dos órgãos do sindicato que tenham carácter reservado ou sigiloso;

b) Cumprir zelosamente o estatuto e demais disposições regulamentares, abstendo-se de qualquer atividade que contrarie ou prejudique o que neles se estabelece;

c) No âmbito associativo, abster-se de qualquer atividade ou posição pública que possa colidir com a orientação estratégica e táctica dirigida pelos órgãos competentes do sindicato;

d) Acatar as deliberações dos órgãos competentes do sindicato;

e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, em defesa dos interesses coletivos;

f) Contribuir para o fortalecimento e coesão da ação associativa, difundindo as ideias e objetivos, divulgando a informação associativa;

g) Encaminhar todas as informações relevantes para o bom funcionamento e desempenho de atividade associativa aos órgãos gerentes;

h) Dirigir ao presidente da direção no prazo máximo de trinta dias, a cessação da qualidade de associados, entregando de imediato o cartão de membro do sindicato;

i) Comunicar à direção, no prazo de trinta dias, a mudança de residência, bem como qualquer alteração da sua situação profissional.

Artigo 18.º

1- Perde a condição de associado:

a) Por solicitação do próprio à direção mediante o pedido da respetiva demissão;

b) Por deliberação da assembleia-geral, na sequência de procedimento disciplinar.

2- Perdem ainda a qualidade de associado:

a) Os que pela sua conduta contribuam ou concorram deliberadamente para o descrédito ou prejuízo do sindicato;

b) Os que de forma reiterada desrespeitem os deveres estatutários e demais legislação interna e que ilegitimamente desobedeçam às deliberações legalmente tomadas no sindicato;

c) Os que abandonem definitivamente o exercício da atividade profissional, ou tenham sido punidos com pena disciplinar de expulsão aplicada pela Ordem dos Psicólogos;

d) Os que prejudiquem ou tentem prejudicar, de forma notória e comprovada, o sindicato ou os seus órgãos diretivos;

e) Os que deixarem de pagar as quotas durante três meses consecutivos ou seis alternados e não procedam ao seu pagamento até trinta dias após a receção do respetivo aviso;

f) Os que deixarem voluntariamente de exercer a sua atividade profissional.

Artigo 19.º

Os ex-sócios podem ser readmitidos, em condições a definir pela direção, após análise do processo. Nos casos de expulsão prévia, o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia-geral e votado, favoravelmente, pelo menos, por dois terços dos sócios presentes.

CAPÍTULO IV

Ação disciplinar

Artigo 20.º

As sanções disciplinares aplicáveis são:

a) Repreensão registada;

b) Suspensão dos direitos de associado até um ano;

c) Expulsão.

Artigo 21.º

1- O exercício do poder disciplinar é da competência da direção, podendo a respetiva instrução ser delegada em profissional competente para o efeito.

2- O processo disciplinar seguirá os trâmites previstos no regulamento disciplinar vigente no momento dos factos.

3- É alvo de ação disciplinar o associado que, pela sua conduta, atos ou omissões, ofenda os princípios do sindicato, os deveres e obrigações estatutários e regulamentares a que esteja sujeito, ou não cumpra as demais decisões dos seus órgãos.

4- A ação disciplinar é sempre consequência de processo prévio com garantia de audição e defesa do arguido, nos termos destes estatutos.

Artigo 22.º

Incorrem na sanção de repreensão registada os sócios que, de forma injustificada, não cumpram o artigo 18.º

Artigo 23.º

A pena de suspensão poderá ser aplicada aos sócios reincidentes no incumprimento do artigo anterior.

Artigo 24.º

A pena de expulsão é da competência da direção e poderá ser aplicada aos sócios em caso de violação grave de deveres fundamentais:

a) Violem frontal e gravemente os estatutos;

b) Pratiquem atos gravemente lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos seus associados.

Artigo 25.º

1- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam assegurados os direitos de defesa em adequado processo disciplinar, o qual revestirá a forma escrita e inerente contraditório.

2- Das penas aplicadas aos sócios cabe recurso para a assembleia-geral.

CAPÍTULO V

Órgãos diretivos do sindicato

Artigo 26.º

1- São órgãos diretivos do sindicato:

a) A assembleia-geral;

b) A direção;

c) O conselho fiscal.

Artigo 27.º

O exercício dos cargos associativos é gratuito.

Artigo 28.º

Os membros dos corpos gerentes que, por motivo do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 29.º

As despesas de transporte, estadia e alimentação feitas pelos dirigentes sindicais no estrito desempenho das suas funções serão suportadas pelo sindicato.

Artigo 30.º

A duração do mandato dos corpos gerentes é de quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos, sem prejuízo de ajustamento da duração do mandato ao máximo legal.

Artigo 31.º

A composição dos órgãos deverá ser completa exceto no primeiro mandato por se tratar de instalação.

Artigo 32.º

1- A mesa da assembleia-geral é constituída por um presidente, dois secretários e dois suplentes.

2- A direção é constituída por um presidente, um secretário, um tesoureiro, quatro vogais e três suplentes.

3- O conselho fiscal é constituído por um presidente, dois secretários e dois suplentes.

4- Os referidos órgãos só poderão deliberar havendo quórum, nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Competência e funcionamento dos órgãos

Artigo 33.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados no gozo dos seus direitos associativos e as suas deliberações são soberanas, tendo apenas por limite as disposições imperativas da lei, presentes estatutos e regulamentos.

2- Consideram-se associados no pleno uso dos seus direitos aqueles que não se encontrem suspensos e tenham em dia as suas quotas.

3- A convocatória para a assembleia-geral deve ser efetuada por meio de aviso publicado no site do sindicato e com uma antecedência mínima de 10 dias, indicando o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 34.º

A assembleia-geral pode reunir ordinária e extraordinariamente.

1- A assembleia-geral reúne ordinariamente uma vez por ano, até trinta e um de março, para discutir e votar o relatório e contas da direção, bem como o parecer do conselho fiscal, e aprovar, sob proposta da direção, os planos de atividade e orçamento.

2- A assembleia-geral reúne extraordinariamente sempre que for requerida por iniciativa do seu presidente ou a pedido da direção, do conselho ou a requerimento de, pelo menos, dois terços dos associados.

3- As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes, sendo feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constam no requerimento.

4- Se a reunião não se efectuar por ausência dos sócios requerentes, estes perdem o direito de requerer nova assembleia-geral antes de terem decorrido seis meses sobre a data da reunião não realizada.

5- Não havendo quórum na data e hora marcada a assembleia-geral reunir-se-á com qualquer número de associados, no mesmo local, meia hora depois, a não ser que seja prevista outra data na respectiva convocatória.

6- As reuniões de assembleia-geral podem ser realizadas através de meios electrónicos.

Artigo 35.º

Compete especialmente à assembleia-geral:

a) Eleger e destituir a mesa da assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal;

b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direção;

c) Apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual proposto pela direção;

d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

e) Outorgar a qualidade de associados honorários, sob proposta da direção;

f) Deliberar a exclusão de associados, nos termos previstos em regulamento disciplinar;

g) Fixar o montante da joia e quotas dos associados e sua atualização, sob proposta da direção;

h) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral dos associados e do sindicato.

i) Aprovar o regulamento interno e financeiro previsto nos presentes estatutos;

j) Alterar os estatutos sob proposta da direção e velar pelo seu cumprimento;

k) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato, ou entre estes e os sócios, podendo constituir comissões de inquérito para instrução e estudo de assuntos e processos diversos;

l) Conceder autorização para a aquisição ou alienação de bens imóveis;

m) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património.

Artigo 36.º

1- Os estatutos só podem ser alterados em assembleia-geral extraordinária reunida e convocada, especificamente, para esse fim.

2- As deliberações serão tomadas em conformidade com a lei geral e aprovadas com a maioria legalmente prevista.

Artigo 37.º

A direção é o órgão executivo do sindicato, competindo-lhe, de um modo geral, a representação e administração, a prática dos atos necessários à prossecução dos fins e atividades estatutárias e a celebração de quaisquer contratos, protocolos ou acordos necessários à realização desses fins.

Artigo 38.º

A direção reunirá, por convocação do seu presidente, ordinariamente de dois em dois meses e extraordinariamente por iniciativa do presidente ou a requerimento de um terço dos membros da direção.

1- As deliberações são tomadas por maioria dos membros, havendo quórum, tendo o presidente voto de qualidade.

2- O presidente da direção pode convocar para as reuniões da direção, sem direito a voto, os membros de quaisquer órgãos previstos nestes estatutos.

Artigo 39.º

Compete especialmente à direção:

a) Contratar pessoal e exercer a respetiva disciplina;

b) Constituir grupos de trabalho, para elaboração, alteração e apresentação de propostas de diversos diplomas, de acordo com a extensão dos respetivos mandatos;

c) Elaborar anualmente e submeter ao parecer do conselho fiscal o relatório e contas de gerência, bem como o orçamento e programa de ação para o ano seguinte;

d) Deliberar sobre a admissão de associados;

e) Arrecadar receitas, ordenar despesas e aceitar heranças, legados e doações;

f) Deliberar a filiação, inscrição e representação em associações congéneres, nacionais ou estrangeiras;

g) Aprovar regulamentos internos complementares sobre matérias que não sejam da competência de outros órgãos;

h) Exercer as demais competências que lhe sejam atribuídas.

Artigo 40.º

1- Compete especialmente ao presidente da direção:

a) Representar o sindicato em juízo e fora dele e na outorga dos contratos, protocolos ou acordos;

b) Representar externamente o sindicato;

c) Superintender na administração do sindicato;

d) Promover a execução das deliberações da direção e assegurar o expediente normal dos serviços;

e) Tomar as providências urgentes que julgue indispensáveis, submetendo-as, posteriormente, à ratificação da direção;

f) Assinar, conjuntamente com o tesoureiro, podendo delegar no secretário, as autorizações de pagamento e as guias de receita;

g) Exercer as demais atribuições que, por delegação da direção, lhe forem confiadas.

2- Nos impedimentos, faltas ou cessação de funções do presidente, verificadas pela direção, as competências constantes do número anterior serão exercidas por um membro a designar pela direcção, assumindo imediatamente as funções de presidente.

Artigo 41.º

1- Compete ao conselho fiscal examinar o relatório, contas, orçamento e programa de ação apresentados pela direção e apresentar o respetivo parecer à assembleia-geral.

2- O conselho fiscal tem o direito de examinar os livros e documentos de escrituração, os quais lhe serão facultados pela direção, sempre que solicitados.

Artigo 42.º

Para que o sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros efectivos da direcção, sendo uma das assinaturas obrigatoriamente a do presidente.

CAPÍTULO VI

Regime patrimonial e financeiro

Artigo 43.º

1- O património do SPP é constituído por bens móveis e imóveis e direitos adquiridos por qualquer meio legal, bem como pelo rendimento desses bens e direitos.

2- O património do SPP é insuscetível de divisão ou partilha.

3- A expulsão ou saída de qualquer membro ou associado não lhe confere o direito a qualquer quota do património do SPP.

Artigo 44.º

1- Constituem receitas do sindicato:

a) Joias e quotas dos associados;

b) As receitas extraordinárias provenientes de iniciativas levadas a cabo por associados ou por órgãos gerentes do sindicato;

c) Os subsídios dados por entidades estatais ou privadas, no âmbito de formação profissional, seminários, conferências, congressos ou outras iniciativas públicas organizadas pelo sindicato;

d) Quaisquer outras receitas, incluindo donativos, heranças e legados ou outros proventos aceites pelo sindicato.

2- Constituem despesas do sindicato todos os encargos necessários à realização das suas atividades e fins estatutários.

Artigo 45.º

A quotização é estabelecida e alterada pela assembleia-geral, mediante proposta da direção.

CAPÍTULO VII

Das eleições

Artigo 46.º

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

Artigo 47.º

Só podem ser eleitos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos e tenham completado dois anos de sindicalização à data da convocatória da assembleia-geral eleitoral exceto no primeiro mandato.

Artigo 48.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia-geral que, designadamente, deve:

a) Marcar a data das eleições;

b) Convocar a assembleia eleitoral;

c) Organizar os cadernos eleitorais;

d) Apreciar as reclamações aos cadernos eleitorais;

e) Promover a elaboração e distribuição das listas de voto;

f) Receber as candidaturas;

g) Publicar no site do sindicato e na sede, o âmbito e horário das mesas de voto;

h) Nomear os elementos constituintes de cada mesa, com a antecedência mínima de cinco dias, em relação à data da assembleia-geral eleitoral;

i) Assegurar às listas concorrentes igualdade de tratamento.

Artigo 49.º

1- Organizados os cadernos eleitorais pela mesa da assembleia-geral, os mesmos deverão ser afixados na sede do sindicato, com uma antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições.

2- Cada mesa eleitoral disporá de um caderno, constituído apenas pelos sócios eleitores em exercício nessa área, que será fornecido ao respetivo presidente da mesa, com uma antecedência igual à do número anterior, de modo a proporcionar a sua consulta.

3- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia-geral nos 10 dias seguintes à sua afixação, devendo esta decidir no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 50.º

1- As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias de antecedência e terão lugar até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte ao termo do mandato dos corpos gerentes a substituir.

2- Havendo razões ponderosas, a mesa da assembleia-geral poderá adiar a realização do ato eleitoral até 30 dias subsequentes.

3- A publicidade do ato eleitoral será feita através de editais afixados na sede do sindicato, de circulares enviadas a todos os sócios e de publicação no site do sindicato.

Artigo 51.º

1- A apresentação das candidaturas será feita mediante entrega da lista ou listas à mesa da assembleia-geral até ao 30.º dia que antecede o ato eleitoral.

2- Cada lista apresentada deve conter os concorrentes efetivos e suplentes para cada órgão: mesa da assembleia-geral, direção e conselho fiscal.

3- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, dois terços de sócios eleitores, que serão identificados pelo número de sócio, nome completo legível e assinatura.

4- Os candidatos serão identificados pelo número de sócio, nome completo legível, idade, residência e designação do local de trabalho.

5- Cada lista concorrente deverá apresentar o seu programa eleitoral.

6- Estas regras não se aplicarão no primeiro mandato.

Artigo 52.º

Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia-geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Artigo 53.º

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

a) Confirmar a regularidade das candidaturas;

b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades detetadas e entregá-los à mesa da assembleia-geral.

Artigo 54.º

1- A verificação das candidaturas a que se alude na alínea *a)* do artigo anterior far-se-á no prazo de cinco dias úteis a contar do dia seguinte ao encerramento do prazo de entrega das listas de candidatura.

2- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista, o qual deverá saná-las no prazo de três dias úteis após a devolução.

3- Findo o prazo previsto no número anterior, a comissão decidirá, nos três dias úteis subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 55.º

1- Cada lista conterá os nomes impressos dos candidatos, os cargos a ocupar, bem como as entidades onde trabalham.

2- As listas de voto, editadas pela direção sob controlo da mesa da assembleia-geral, terão forma rectangular, com as dimensões de 21 cm x 15 cm, em papel branco, liso, sem marcas ou sinais exteriores.

3- São nulas as listas que:

a) Não obedeçam aos requisitos dos números anteriores;

b) Contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

Artigo 56.º

A identificação dos eleitores será efetuada, de preferência, através do cartão de sócio ou do bilhete de identidade ou outro documento de identificação legalmente aceite, obrigatoriamente com fotografia.

Artigo 57.º

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- Quando, por impedimento, qualquer eleitor pretender exercer o voto por correspondência, deve requerer as listas na sede do sindicato enviando envelope devidamente selado, de modo a garantir a sua recepção até quarenta e oito horas antes da abertura da mesa de voto.

Artigo 58.º

1- Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

2- As mesas de voto deverão ser presididas por um elemento dos corpos gerentes, sempre que possível.

3- Cada lista poderá credenciar um fiscal por mesa de voto.

4- Terminada a votação, será elaborada, em cada mesa, ata do apuramento final, que acompanhará os votos, a enviar à sede no prazo máximo de vinte e quatro horas, sendo o resultado transmitido de imediato por telefone, email ou telefax.

Artigo 59.º

1- Terminada a votação, proceder-se-á ao apuramento dos resultados em cada mesa de voto e afixados em local próprio, sendo considerados provisórios, devendo ser enviados à sede pela via mais rápida.

2- Os resultados globais são o somatório do número de votos de cada mesa.

3- Os resultados globais serão publicados em definitivo no prazo máximo de quarenta e oito horas no site após o encerramento da votação e considera-se eleita a lista que obtiver mais votos válidos.

Artigo 60.º

1- Pode ser interposto recurso escrito ao presidente da mesa da assembleia-geral de irregularidades concretas do ato eleitoral, através do presidente da mesa eleitoral onde se tenha verificado a ocorrência, até ao encerramento da mesa de voto.

2- A decisão da mesa da assembleia-geral será comunicada aos recorrentes, por escrito, e afixada na sede do sindicato

no prazo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação.

Artigo 61.º

1- O presidente cessante da mesa da assembleia-geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo máximo de 10 dias após a assembleia-geral eleitoral.

Artigo 62.º

Os encargos de candidatura são da responsabilidade de cada uma das listas.

Artigo 63.º

A resolução dos casos imprevistos na aplicação deste capítulo será da competência da mesa da assembleia-geral.

CAPÍTULO VIII

Das tendências

Artigo 64.º

Direito de organização

1- Independentemente do exercício individual dos direitos e deveres estatutários, é reconhecido aos associados o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia-geral.

Artigo 65.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do Sindicato dos Psicólogos Portugueses (SPP).

Artigo 66.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do sindicato, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários deste.

Artigo 67.º

Direitos

1- Cada tendência pode participar na eleição para os órgãos do SPP, através de listas de candidatos próprias, por si ou em coligação, ou apoiar outras listas.

2- Pode intervir e participar na atividade dos órgãos estatutários, quer pela apresentação de propostas, quer pela intervenção no debate de ideias, quer pela participação na discussão de princípios orientadores da atividade sindical.

3- O exercício dos direitos das tendências deve respeitar as decisões democraticamente tomadas, não podendo prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado.

Artigo 68.º

Constituição

1- A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia-geral, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, bem como os seus princípios orientadores.

Artigo 69.º

Reconhecimento

1- Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 10 % dos associados do SPP.

2- Os associados podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 70.º

Representatividade

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia-geral.

2- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada associado é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os associados que integrem os órgãos estatutários do SPP não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

Artigo 71.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, na assembleia-geral ou fora dela.

Artigo 72.º

Deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os associados.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do SPP;

b) Desenvolver, junto dos associados que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária do sindicato;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

CAPÍTULO IX

Disposição finais

Artigo 73.º

A direção poderá propor, para aprovação pela assembleia-geral, os seguintes regulamentos:

a) O regulamento interno;

b) O regulamento disciplinar aplicável aos associados, designadamente sobre a suspensão, exclusão, readmissão e prévia audição dos associados;

c) O regulamento eleitoral;

d) O regulamento financeiro.

Artigo 74.º

As eleições para os órgãos diretivos do sindicato e as votações efetuam-se sempre por escrutínio secreto, no qual participam os membros que constituem o respetivo universo eleitoral que se encontrem no pleno gozo dos direitos associativos, de acordo com o regulamento eleitoral.

Artigo 75.º

1- O sindicato pode ser dissolvido mediante deliberação favorável da assembleia-geral extraordinária, expressamente convocada para esse fim.

2- A deliberação requer voto favorável de, pelo menos, três quartos do número total de associados.

3- A assembleia-geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens da associação ser distribuídos pelos associados.

Artigo 76.º

1- As dúvidas que surgirem na interpretação destes estatutos e a integração de eventuais lacunas serão resolvidas pela direção, mediante parecer da mesa da assembleia-geral, dentro do espírito dos estatutos e com observância das normas legais e dos princípios gerais de direito aplicáveis.

2- As matérias em que os presentes estatutos forem omissos serão objeto de um regulamento interno a estabelecer pela direção e a aprovar em assembleia-geral.

Artigo 77.º

1- Serão os associados fundadores outorgantes da constituição desta associação a eleger, na sua primeira reunião, os cargos da direção, da mesa da assembleia-geral e do conselho fiscal.

2- Aos órgãos diretivos constituídos ao abrigo do número anterior correspondem todos os poderes e competências atribuídos por estes estatutos aos correspondentes órgãos.

Artigo 78.º

O foro competente será o da comarca da sede do Sindicato Português dos Psicólogos (SPP) com exclusão de qualquer outro.

Registado em 29 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 198 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato Português dos Psicólogos (SPP) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de maio de 2021 para o mandato de quatro anos:

Presidente - Pedro Augusto Batista Fernandes Martins, psicólogo, titular do cartão de cidadão n.º 12074849;

Secretário - Gonçalo Miguel Coelho Azevedo Arromba, psicólogo clínico, titular do cartão de cidadão n.º 12113630;

Tesoureira - Mariana Elisabete Gonçalves Machado, psicóloga, titular do cartão de cidadão n.º 11672580.

Vogais:

Ana dos Santos Rocio Mendes, psicóloga, titular do cartão de cidadão n.º 12777632;

Maria João Rosa Lobato Nunes Venceslau, psicóloga, titular do cartão de cidadão n.º 6216796;

João Paulo Carreira Teles Ribeiro, psicólogo, titular do cartão de cidadão n.º 8185639;

Vítor André Diaz Y Pais Sartóris de Lima, psicólogo, titular do cartão de cidadão n.º 13979604.

Suplente:

Mário Jorge Macedo Nunes, psicólogo, titular do cartão de cidadão n.º 11937978.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2021, foi publicada a alteração de estatutos da Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB aprovada em 24 de março de 2021, com inexatidão, pelo que se procede à sua retificação.

Assim, na página 1957 onde se lê:

«SECÇÃO I

Dos órgãos sociais

Artigo 11.º

2- A eleição será feita em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 20.º

1- A representação e a gerência associativa, são confiadas a uma direcção composta por um mínimo de três e um máximo de nove associados, dos quais um presidente e um vice-presidente.»

Deve ler-se:

«SECÇÃO I

Dos órgãos sociais

Artigo 11.º

(…)

2- A eleição será feita em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

(…)

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 20.º

1- A representação e a gerência associativa, são confiadas a uma direcção composta por um mínimo de três e um máximo de nove associados, dos quais um presidente e um vice-presidente.

(…)»

II - DIREÇÃO

Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleitos em 10 de abril de 2019, para o mandato de três anos, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 20, de 29 maio de 2019 foi efetuada a seguinte substituição:

Vice-presidente:

Proturotel, Promoção Turística e Hoteleira, SA, representada por Marta Sousa Pires é substituída por Hotéis do Rio Sociedade Turística do Rio Sado, L.da, representada por Helena Maria Veiga Ferreira Clímaco Lilaia.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

AP - Águas de Paredes, 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 do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 30 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa AP - Águas de Paredes 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 1 de outubro 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, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da empresa: AP - Águas de Paredes, SA.
Morada: R. de Timor 27, 4580-015 Paredes.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

...

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE FORMAÇÃO

...

4. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

• **Técnico/a de Comunicação e Serviço Digital**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 1)**.

Integração na bolsa de UFCD das seguintes UFCD:
10865 - Sales automation (50 h).
10866 - Gestão de vendas e serviços ao cliente (50 h).
10867 - Marketing automation (50 h).
10868 - CRM analytics (25 h).
10869 - CRM Modelos de análise à decisão (50 h).
10870 - Administração de CRM (25 h).

• **Técnico/a de Comunicação - Marketing, Relações Públicas e Publicidade**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 2)**.

Integração na bolsa de UFCD das seguintes UFCD:
10865 - Sales automation (50 h).
10866 - Gestão de vendas e serviços ao cliente (50 h).
10868 - CRM analytics (25 h).
10869 - CRM Modelos de análise à decisão (50 h).
10870 - Administração de CRM (25 h).

• **Programador/a de Informática**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 3)**.

Integração na bolsa de UFCD das seguintes UFCD:
10871 - Introdução à administração de sistemas (50 h).
10872 - Administração de sistemas (50 h).
10873 - Arquiteturas de sistemas em cloud (50 h).
10874 - Arquiteturas híbridas e gestão de serviços (50 h).
10875 - CloudOps e Cloud Automation (50 h).
10876 - Enterprise process mining (50 h).
10877 - Enterprise process automation (50 h).

• **Técnico/a de Eletrónica e Telecomunicações**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 4)**.

Integração na bolsa de UFCD das seguintes UFCD:
10871 - Introdução à administração de sistemas (50 h).
10872 - Administração de sistemas (50 h).
10873 - Arquiteturas de sistemas em cloud (50 h).

Anexo 1

10865	Sales automation	Carga horária 50 horas

Objetivo(s)

1. Identificar os conceitos associados a sales automation.
2. Automatizar rotinas e processos.

Conteúdos

1. Gestão de entidades e atributos
2. Gestão de relações
3. Gestão de oportunidades
4. Fluxo do processo de vendas
5. Ciclos de aprovação
6. Configuração e cotação de propostas comerciais
7. Catálogo de produtos e pricing
8. Gestão da agenda comercial
9. Scoring
10. Next best action
11. AI Recommendations

10866	Gestão de vendas e serviços ao cliente	Carga horária 50 horas

Objetivo(s)

1. Gerir processos de venda e prestação de serviços.
2. Gerir serviços inteligentes e personalizados.

Conteúdos

1. Templates de serviço
2. Fluxo do processo de serviço ao cliente
3. Canais
4. Tratamento uniforme e sincronizado pelos diversos canais (jornada omnicanal)
5. Chatbots
6. Gestão de níveis de serviço (SLAs)
7. Self service
8. Social media
9. CSAT/NPS

10867	**Marketing automation**	**Carga horária 50 horas**

Objetivo(s)

1. Reconhecer processos automatizados de relação com potenciais consumidores.
2. Utilizar ferramentas de marketing automation.
3. Utilizar ferramentas de gestão de campanhas de marketing.

Conteúdos

1. Segmentação de clientes
2. Fluxo do processo de gestão de campanha
3. Gestão de campanhas
4. Personalisation
5. Gestão do consentimento

10868	**CRM analytics**	**Carga horária 25 horas**

Objetivo(s)

1. Definir Key Performance Indicatores (KPIs) de vendas e de gestão de serviços.
2. Estruturar dashboards.

Conteúdos

1. Configuração de estrutura base
2. KPIs de operação
3. Visão 360.º do utente

10869	**CRM Modelos de análise à decisão**	**Carga horária 50 horas**

Objetivo(s)

1. Utilizar machine learning models.

Conteúdos

1. AI insights
2. Automação Inteligente (AI)
3. Next best action
4. Churn analysis
5. Customer insights
6. What If cenários
7. Experiências imersivas

10870	**Administração de CRM**	**Carga horária 25 horas**

Objetivo(s)

1. Integrar dados e sistemas com CRM.
2. Aplicar o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados.

Conteúdos

1. Gestão de utilizadores
2. Importação e exportação de dados
3. Integração de dados
4. Integração de sistemas
5. Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD):
   - 5.1. Ciclo de vida do processo de implementação do RGPD
   - 5.2. Questões da segurança informática
   - 5.3. Questões da sua integração com os sistemas de gestão

Anexo 2

10865	Sales automation	Carga horária 50 horas

Objetivo(s)

1. Identificar os conceitos associados a sales automation.
2. Automatizar rotinas e processos.

Conteúdos

1. Gestão de entidades e atributos
2. Gestão de relações
3. Gestão de oportunidades
4. Fluxo do processo de vendas
5. Ciclos de aprovação
6. Configuração e cotação de propostas comerciais
7. Catálogo de produtos e pricing
8. Gestão da agenda comercial
9. Scoring
10. Next best action
11. AI recommendations

10866	Gestão de vendas e serviços ao cliente	Carga horária 50 horas

Objetivo(s)

1. Gerir processos de venda e prestação de serviços.
2. Gerir serviços inteligentes e personalizados.

Conteúdos

1. Templates de serviço
2. Fluxo do processo de serviço ao cliente
3. Canais
4. Tratamento uniforme e sincronizado pelos diversos canais (jornada omnicanal)
5. Chatbots
6. Gestão de níveis de serviço (SLAs)
7. Self service
8. Social media
9. CSAT/NPS

10868	CRM analytics	Carga horária 25 horas

Objetivo(s)

1. Definir key performance indicatores (KPIs) de vendas e de gestão de serviços.
2. Estruturar dashboards.

Conteúdos

1. Configuração de estrutura base
2. KPIs de operação
3. Visão 360.º do utente

10869	CRM Modelos de análise à decisão	Carga horária 50 horas

Objetivo(s)

1. Utilizar machine learning models.

Conteúdos

1. AI insights
2. Automação inteligente (AI)
3. Next best action
4. Churn analysis
5. Customer insights
6. What if cenários
7. Experiências imersivas

10870	Administração de CRM	Carga horária 25 horas

Objetivo(s)

1. Integrar dados e sistemas com CRM.
2. Aplicar o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados.

Conteúdos

1. Gestão de utilizadores
2. Importação e exportação de dados
3. Integração de dados
4. Integração de sistemas
5. Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD):
   - 5.1. Ciclo de vida do processo de implementação do RGPD
   - 5.2. Questões da segurança informática
   - 5.3. Questões da sua integração com os sistemas de gestão

Anexo 3

10871	Introdução à administração de sistemas	Carga horária 50 horas

Objetivo(s)

1. Descrever os fundamentos das arquiteturas de redes.
2. Identificar os fundamentos de administração de sistemas operativos.
3. Realizar operações de administração de um sistema operativo.

Conteúdos

1. Overview arquitetura computadores
2. Overview arquitetura de redes
3. Routers, core-switching, distribution-switching e firewalls
4. Modelo OSI
5. Protocolos de comunicação
6. Sistemas operativos Windows e Linux
   - 6.1. Operações e comandos básicos
   - 6.2. Editores
   - 6.3. Consolas de gestão e linha de comando
   - 6.4. Scripting
   - 6.5. Subsistemas dos sistemas operativos
   - 6.6. Introdução às bases de dados
7. Tópicos sobre proteção e segurança
   - 7.1. Proteção
   - 7.2. Segurança
8. Tecnologias de referência
   - 8.1. RedHat, Microsoft, Cisco, VMWare, Citrix, Nutanix, Fortinet, F5, CheckPoint

10872	Administração de sistemas	Carga horária 50 horas

Objetivo(s)

1. Gerir e configurar sistemas operativos de servidor.
2. Implementar soluções de virtualização.

Conteúdos

1. Sistemas operativos de servidor - Windows e Linux
   - 1.1. Consolas e linhas de comando
   - 1.2. Subsistemas dos sistemas operativos
   - 1.3. Gestão de volumes
   - 1.4. Gestão de utilizadores
   - 1.5. Gestão de files-systems
   - 1.6. Sistemas de logging, backup e restore
   - 1.7. Gestão de redes e configuração de serviços de rede
2. Virtualização
3. Hipervisores
4. Tecnologias de referência
   - 4.1. RedHat, Microsoft, Cisco, VMWare, Citrix, Nutanix, Fortinet, F5, CheckPoint

10873	Arquitetura de sistemas em cloud	Carga horária 50 horas

Objetivo(s)

1. Caracterizar as funcionalidades de serviços na cloud.
2. Configurar serviços na cloud.

Conteúdos

1. Regiões, zonas, edges
2. Computação em cloud
3. Tipos de storage
4. Bases de dados
5. Gestão de identidades e single sign-on
6. Redes, sub-redes, NAT, ACL, grupos de segurança
7. Load balancers e firewalls
8. Autoscaling
9. Alta disponibilidade e tolerância à falha
10. Serviços apoio à gestão
    - 10.1. Messaging
    - 10.2. Notification
    - 10.3. Outros.
11. Tecnologias de referência
    - 11.1. AWS, Microsoft, Oracle, Google, IBM, RedHat

10874	Arquiteturas híbridas e gestão de serviços	Carga horária 50 horas

Objetivo(s)

1. Configurar serviços on-premise e serviços na cloud.
2. Desenhar arquiteturas cloud e híbridas.

Conteúdos

1. Componentes de ligação de redes cloud, on-premises e multi-cloud
2. Tecnologias directory access (gestão de identidades) na cloud e on-premises
3. Tecnologias single sign-on
4. Arquiteturas de micro serviços, containers e serverless
5. Serviços de auditoria
6. Serviços de monitorização
7. Configurações e deployment
8. Gestão de custos associados a cloud
9. Definição de uma arquitetura modelo website
    - 9.1. Preparação para autoscaling
    - 9.2. Segurança
    - 9.3. Configuração em alta disponibilidade
    - 9.4. Configuração em tolerância à falha
10. Serviços de segurança
11. Tecnologias de referência
    - 11.1. AWS, Microsoft, Oracle, Google, IBM, RedHat, Cisco, VMWare, Citrix, Nutanix, Docker, Kubernetes

10875	CloudOps e cloud automation	Carga horária 50 horas

Objetivo(s)

1. Utilizar ferramentas de integração contínua e de entrega contínua.
2. Configurar e definir serviços através de código.

Conteúdos

1. SysOps, DevOps e SecOps
2. Estruturas YAML e JSON
3. Infrastructure as code
4. Ferramentas de automação em operações
5. Automação de configurações
6. Automação de auditoria
7. Automação de monitorização
8. Automação de integração
9. Automação de deployment
10. Pipeline CI/CD
11. Ferramentas de automação de building e integração
12. Ferramentas para gestão de containers
13. Ferramentas de monitorização e orquestração
14. Tecnologias de referência
    14.1. AWS, Microsoft, Oracle, Google, IBM, RedHat, Cisco, VMWare, Citrix, Nutanix, Docker, Kubernetes, Terraform, Chef

10876	Enterprise process mining	Carga horária 50 horas

Objetivo(s)

1. Monitorizar e melhorar processos.
2. Utilizar técnicas de process mining.

Conteúdos

1. Process mining
2. Recolha de dados sobre processos
3. Utilização de inteligência artificial e machine learning para análise de processos
4. Insights automáticos
5. Análise de desempenho
6. Tecnologias de referência
   6.1. Microsoft, UiPath, Celonis

10877	**Enterprise process automation**	**Carga horária 50 horas**

Objetivo(s)

1. Utilizar ferramentas de automação e inteligência artificial.

Conteúdos

1. BPM, workflows, rules engines, outros
2. RPA - Robotic process automation
3. Ferramentas e plataformas RPA
4. Variáveis e estruturas de controlo
   - 4.1. Sequências de atividades
   - 4.2. Decisões
   - 4.3. Loops
5. Estruturas de dados
6. Interações de UI
7. Controlo de erros
8. Debugging
9. Automação com ferramentas de uso geral (Excel, Outlook, PDF, outros)
10. Tecnologias de referência
    - 10.1. Microsoft, UiPath, Celonis

Anexo 4

10871	Introdução à administração de sistemas	Carga horária 50 horas

Objetivo(s)

1. Descrever os fundamentos das arquiteturas de redes.
2. Identificar os fundamentos de administração de sistemas operativos.
3. Realizar operações de administração de um sistema operativo.

Conteúdos

1. Overview arquitetura computadores
2. Overview arquitetura de redes
3. Routers, core-switching, distribution-switching e firewalls
4. Modelo OSI
5. Protocolos de comunicação
6. Sistemas operativos Windows e Linux
   - 6.1. Operações e comandos básicos
   - 6.2. Editores
   - 6.3. Consolas de gestão e linha de comando
   - 6.4. Scripting
   - 6.5. Subsistemas dos sistemas operativos
   - 6.6. Introdução às bases de dados
7. Tópicos sobre proteção e segurança
   - 7.1. Proteção
   - 7.2. Segurança
8. Tecnologias de referência
   - 8.1. RedHat, Microsoft, Cisco, VMWare, Citrix, Nutanix, Fortinet, F5, CheckPoint

10872	Administração de sistemas	Carga horária 50 horas

Objetivo(s)

1. Gerir e configurar sistemas operativos de servidor.
2. Implementar soluções de virtualização.

Conteúdos

1. Sistemas operativos de servidor - Windows e Linux
   - 1.1. Consolas e linhas de comando
   - 1.2. Subsistemas dos sistemas operativos
   - 1.3. Gestão de volumes
   - 1.4. Gestão de utilizadores
   - 1.5. Gestão de files-systems
   - 1.6. Sistemas de logging, backup e restore
   - 1.7. Gestão de redes e configuração de serviços de rede
2. Virtualização
3. Hipervisores
4. Tecnologias de referência
   - 4.1. RedHat, Microsoft, Cisco, VMWare, Citrix, Nutanix, Fortinet, F5, CheckPoint

10873	**Arquitetura de sistemas em cloud**	**Carga horária 50 horas**

Objetivo(s)

1. Caracterizar as funcionalidades de serviços na cloud.
2. Configurar serviços na cloud.

Conteúdos

1. Regiões, zonas, edges
2. Computação em cloud
3. Tipos de storage
4. Bases de dados
5. Gestão de identidades e single sign-on
6. Redes, sub-redes, NAT, ACL, grupos de segurança
7. Load balancers e firewalls
8. Autoscaling
9. Alta disponibilidade e tolerância à falha
10. Serviços apoio à gestão
    - 10.1. Messaging
    - 10.2. Notification
    - 10.3. Outros.
11. Tecnologias de referência
    - 11.1. AWS, Microsoft, Oracle, Google, IBM, RedHat