



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 Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras	3430
- Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV	3435
- Acordo de empresa entre a GNB - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro	3439
- Acordo de empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Alteração salarial	3456
- Acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Suspensão	3458
- Acordo de empresa entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato dos Bancários do Centro e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado	3460

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outra - Deliberação da comissão paritária	3481
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas (ASPTC) - Deliberação da comissão paritária	3482
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Deliberação da comissão paritária	3483
- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Deliberação da comissão paritária	3483

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas que passa a denominar-se Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar - Alteração	3485
- Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE - Alteração	3485

II – Direção:

- Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE - Eleição	3498
- Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública - SNCC/PSP - Eleição	3499

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação das Termas de Portugal - Eleição	3500
- Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor - ARAC - Eleição	3500

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- RSTJ - Gestão e Tratamento de Resíduos, EIM, SA - Eleição	3501
---	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Leca Portugal, SA - Convocatória	3501
- Câmara Municipal de Carregal do Sal - Convocatória	3502
- Mitsubishi Fuso Truck Europe - Sociedade Europeia de Automóveis, SA - Convocatória	3502
- Águas do Norte, SA - Convocatória	3502

II – Eleições:

- Câmara Municipal da Póvoa de Varzim - Eleição	3503
- Turipenha - Cooperativa de Turismo de Interesse Público, CRL - Eleição	3503
- SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, SA - Eleição	3503
- Gres Panaria Portugal, SA - Eleição	3503
- EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA - Eleição	3504

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 eletrónico respeita aos seguintes documentos:

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

Nota:

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

SIGLAS

CC - Contrato coletivo.

AC - Acordo coletivo.

PCT - Portaria de condições de trabalho.

PE - Portaria de extensão.

CT - Comissão técnica.

DA - Decisão arbitral.

AE - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros -
Alteração salarial e outras**

O presente acordo altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, alterado pela revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, com retificação ao texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2021.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área de aplicação

- 1- (...)
 - 2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 496.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 63 000 trabalhadores.
- (...)

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantia das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da instituição

São deveres da instituição:

(...)

l) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias, certificado de tempo de serviço conforme a legislação em vigor.

(...)

CAPÍTULO VII

Direitos, deveres e garantia das part(es)

(...)

Cláusula 72.^a

Refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal completa por cada dia completo de trabalho.

(...)

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias e finais

(...)

Cláusula 99.^a

Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas, que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes do CCT, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, com as alterações constantes do acordo de revisão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, com a rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2021.

(...)

ANEXO II

Condições específicas

(...)

Trabalhadores com funções pedagógicas

«(...)»

Contagem do tempo de serviço:

Para efeitos quer de ingresso quer de progressão dos educadores de infância e dos professores nos vários níveis de

remuneração previstas no anexo V, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço, efectivo e classificado de bom, prestado na mesma instituição/entidade empregadora, no exercício de funções docentes ou educativas, mas também o tempo de serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado de bom e que tal não se oponham quaisquer disposições legais, sem prejuízo do previsto nas notas 1 a 4 do anexo V.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(...)

6- Profissionais qualificados:

6.3- Administrativos, comércio e outros;

Auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens.

(...)

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

(...)

Nível X

Ajudante de acção directa principal.

Nível XII

Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 1.^a

Nível XIII

Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 2.^a

Nível XIV

Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.^a

Auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens.

Nota: Com a entrada em vigor da presente alteração, os trabalhadores que detenham as categorias das carreiras de ajudante de acção directa e de ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, acima indicadas, manterão a categoria mas serão enquadradas no nível remuneratório agora previsto. Mantendo a contagem do tempo de serviço para efeitos da próxima promoção.

Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente alteração estavam classificados em chefes serão reclassificados em auxiliares de estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens, mantendo o nível remuneratório do nível XIV da tabela A.

ANEXO V

**Tabela de retribuições mínimas
(A partir de 1 de julho de 2021)****Tabela A**

Nível	RM
1	1 244,00 €
2	1 160,00 €
3	1 093,00 €
4	1 043,00 €
5	1 000,00 €
6	935,00 €
7	884,00 €
8	834,00 €
9	785,00 €
10	735,00 €
11	717,00 €
12	711,00 €
13	697,00 €
14	687,00 €
15	677,00 €
16	673,00 €
17	669,00 €
18	665,00 €

**Tabela B
(A partir de 1 de julho de 2021)**

1- Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com licenciatura:

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	3 067
I-B	28	2 752
II	26/27	2 551
III	De 23 a 25	2 413
IV	De 20 a 22	2 061
V	De 16 a 19	1 946
VI	De 12 a 15	1 879
VII	De 8 a 11	1 730
VIII	De 4 a 7	1 491
IX	De 0 a 3	1 006

2- Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com bacharelato:

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	2 524
I-B	28	2 413
II	26/27	2 369
III	De 23 a 25	2 322
IV	De 20 a 22	1 946
V	De 16 a 19	1 879

VI	De 12 a 15	1 730
VII	De 8 a 11	1 491
VIII	De 4 a 7	1 377
IX	De 0 a 3	1 006

3- Outros professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário:

Níveis	Grau académico/Anos serviço	Valores euros
I	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e com 20 ou mais anos de serviço	1 754
II	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 15 anos	1 495
III	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e mais de 10 anos	1 405
IV	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 10 anos	1 366
V	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior mais 5 anos	1 224
VI	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 25 anos	1 209
VII	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e mais 10 anos	1 170
VIII	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais 5 anos Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 20 anos	1 152
IX	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 15 anos	1 094
X	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e mais de 5 anos Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 10 anos	973
XI	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos ensino básico e ensino secundário com mais de 5 anos	851
XII	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior	829
XIII	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário	776

4- Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com licenciatura profissionalizados:

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	2*580
I-B	28	2 319

II	26/27	2 118
III	De 23 a 25	1 953
IV	De 20 a 22	1 833
V	De 16 a 19	1 670
VI	De 12 a 15	1 498
VII	De 8 a 11	1 418
VIII	De 4 a 7	1 161
IX	De 0 a 3	1 006

5- Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação:

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	2'525
I-B	28	2'263
II	26/27	2'061
III	De 23 a 25	1'907
IV	De 20 a 22	1'785
V	De 16 a 19	1'626
VI	De 12 a 15	1'466
VII	De 8 a 11	1'363
VIII	De 4 a 7	1'112
IX	De 0 a 3	984

6- Restantes educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas:

Níveis	Grau académico/Anos serviço	Valores euros
I	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos	1 224
II	Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 26 anos	1 166
III	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores com grau superior e mais de 25 anos	1 151
IV	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 25 anos	1 091

V	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores com grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 20 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 20 anos Professores sem grau superior e mais de 25 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos	972
VI	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores com grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 15 anos Professores sem grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos	878
VII	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores com grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 10 anos Professores sem grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos	775
VIII	Educadores de estabelecimento com grau superior Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 5 anos Professores sem grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos	731
IX	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar Professores com grau superior Professores sem grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos	705

X	Educadores de infância sem curso, com diploma Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma Professores sem grau superior Educadores de estabelecimento sem grau superior Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais Professores autorizados do 1.º ciclo do ensino básico Educadores de infância autorizados	665
---	---	-----

Porto, 30 de julho de 2021.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

José Macário Correia, na qualidade de mandatário.

Roberto Rosmaninho Mariz, na qualidade de mandatário.

Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Pela a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Maria José Carvalho Esgueira, na qualidade de mandatária.

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Nacional dos Professores - FENPROF:

Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Maria José Carvalho Esgueira, na qualidade de mandatária.

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

António Francisco Gonçalves Soares Baião, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Maria José Carvalho Esgueira, na qualidade de mandatária.

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Jorge Manuel da Silva Rebelo, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

Maria José Carvalho Esgueira, na qualidade de mandatária.

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos Dantas, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social - STSSSS:

Joaquim Manuel Monteiro do Espírito Santo, na qualidade de presidente e mandatário.

Florentino Paulo Mota Silva, na qualidade de mandatário.

Pedro Miguel Pereira Faria, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:

Luís Alberto Pinho Dupont, na qualidade de presidente e mandatário.

Declaração

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa as seguintes organizações sindicais:

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

– Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.

– Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

– Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas.

– Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Informação da lista de representados pela Federação Nacional dos Professores (FENPROF):

– Sindicato dos Professores do Norte (SPN);

– Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC);

– Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (SPGL);

– Sindicato dos Professores da Zona Sul (SPZS);

– Sindicato dos Professores da Madeira (SPM).

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

– 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;

– OFICIAIS/MAR - 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 Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas (STIANOR);
- STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA-Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN -Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado em 7 de outubro de 2021, a fl. 170 do livro n.º 12, com o n.º 194/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA (CAE 18120 - Outra impressão), e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, em todo o território nacional, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar atividade.

2- O anexo ao presente AE constitui parte integrante do mesmo, ficando as partes obrigadas ao seu cumprimento.

3- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este AE cerca de 90 (noventa) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Regime subsidiário

A todas as matérias não expressamente reguladas no presente AE, aplica-se o disposto nas normas regulamentares e convencionais aplicáveis aos trabalhadores da Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA.

Cláusula 3.ª

Denúncia

O processo de denúncia e de revisão do presente AE seguem o regime previsto na lei.

Cláusula 4.ª

Produção de efeitos

1- O presente acordo entra em vigor após a publicação do mesmo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a efetuar mediante o cumprimento do disposto na alínea *b)* do número 5 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro.

2- Os aumentos constantes da tabela salarial a que se refere o artigo 2.º produzem efeitos a 1 de janeiro de 2019.

Cláusula 5.ª

Categorias, carreiras e tabela salarial

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são atribuídas as categorias, carreiras e retribuições base aplicáveis na INCM a todos os trabalhadores mediante regulamentação interna em vigor nesta data.

2- A revisão global das matérias referidas no número anterior será objeto de negociação com o sindicato outorgante no âmbito do presente AE.

3- A retribuição mínima mensal devida é a constante do anexo I que em cada momento seja igual ou imediatamente superior à remuneração mínima mensal garantida vigente.

Cláusula 6.^a

Horário flexível

1- O horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, observados que sejam os períodos de presença obrigatória, designados por plataformas fixas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8h00 e as 20h00, com os seguintes períodos de presença obrigatória, designadas plataformas fixas:

a) Período da manhã: Das 10h00 às 12h00;

b) Período da tarde: Das 14h00 às 16h00.

3- A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, devendo ocorrer no período compreendido entre as 12h00 e as 14h00.

4- A falta de registo de saída e de entrada, para o intervalo de descanso, determina o desconto do período de descanso de duas horas.

5- É permitida a compensação dos tempos de trabalho não abrangidos pelas plataformas fixas, sendo a compensação de tempo de trabalho feita por alargamento, respetivamente, do período de trabalho diário, fora das plataformas fixas, mas dentro do período de prestação de trabalho indicado no número 2.

6- O saldo diário dos débitos e créditos individuais é transportado para o dia seguinte, até ao termo de cada período mensal.

7- Quando forem prestadas mais horas do que as previstas no acordo de empresa, o saldo positivo apurado no termo de cada mês e que não seja considerado como trabalho suplementar, pode transitar, até ao limite máximo de 4 horas, para o mês seguinte, como crédito de horas.

8- O crédito de horas a que se refere o número 7, permite a ausência do trabalhador por um período de tempo correspondente e só pode ser gozado no mês seguinte àquele a que reporta.

9- O não cumprimento das plataformas fixas não é compensável, sendo aplicável o mesmo regime de ausências previsto para o horário rígido.

10- O regime de horário flexível não pode prejudicar as atividades da empresa devendo os trabalhadores, em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho assegurar, designadamente, a realização e a continuidade de tarefas urgentes, bem como o cumprimento pontual das mesmas, devendo, também, os respetivos superiores hierárquicos, certificar que a flexibilidade dos horários não origina, em caso algum, a inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços.

11- O saldo de tempo negativo apurado no final do mês dá lugar à marcação de meio-dia de falta injustificada, por cada

período igual ou inferior a 3h30 e à marcação de um dia de falta injustificada por cada período superior a esse até ao limite do período normal de trabalho diário, podendo as faltas ser justificadas nos termos da legislação em vigor.

12- As faltas a que se refere o número anterior são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

13- A modalidade de horário flexível pode ser praticada por todos os trabalhadores que o solicitem, mediante acordo da empresa de modo a assegurar que tal não prejudica a eficácia, eficiência e produtividade da empresa.

Cláusula 7.^a

Regime de prevenção

1- O trabalhadores podem exercer a sua atividade profissional em regime de prevenção, considerando-se como tal o período em que o trabalhador, embora em período de descanso, se encontre disponível para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da intervenção inadiável, de ocorrências ou avarias notificadas durante esse período e que, por natureza, não possam aguardar por resolução dentro do período normal de trabalho.

2- O trabalho prestado em regime de prevenção pode revestir as seguintes modalidades:

a) Prevenção com intervenção local - Quando a intervenção não puder ser resolvida de forma remota e implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;

b) Prevenção com intervenção remota - Quando a intervenção puder ser resolvida de forma remota e não implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;

3- O regime de prevenção abrange os trabalhadores a exercer funções na direção de sistemas de informação e na direção de manutenção engenharia, sem prejuízo da respetiva aplicação esporádica a trabalhadores de diferentes áreas da empresa, nos serviços e pelos períodos que venham a ser julgados como indispensáveis.

4- A atribuição do regime de prevenção reveste sempre natureza transitória, enquanto a necessidade de prestação da atividade naquelas condições se mantiver, sendo previamente autorizada pela entidade empregadora, mediante proposta do responsável devidamente fundamentada, designadamente quanto à modalidade de prevenção proposta.

5- A instituição do regime de prevenção é efetuada por acordo com o trabalhador e pode cessar a qualquer momento por iniciativa da entidade empregadora, mediante o cumprimento de um pré-aviso de 30 dias, tão logo a necessidade deixe de verificar-se, e sem direito a qualquer compensação ao trabalhador.

6- O acordo previsto no número anterior poderá igualmente cessar por iniciativa do trabalhador, a qualquer momento, mediante o cumprimento de um pré-aviso de 30 dias e sem direito a qualquer compensação por parte do trabalhador.

7- Sempre que a dimensão da equipa o permita, as escalas de prevenção devem ser elaboradas e afixadas com antecedência, em obediência aos seguintes princípios:

a) Cada trabalhador não é escalado mais do que uma semana em cada mês;

b) As escalas de prevenção são autónomas e não coincidentes para os trabalhadores que prestem trabalho em regime de prevenção com intervenção local ou intervenção remota;

c) As equipas integram, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado;

d) Quando por circunstâncias excecionais um trabalhador esteja escalado para prevenção durante mais do que uma semana no mês, o abono referido no número 11 terá um aumento de 50 % nos dias que a excedam.

8- O trabalhador em situação de prevenção deve manter-se permanentemente contactável e, dependendo da modalidade de prevenção em causa, em local e com os meios que assegurem qualquer intervenção necessária com facilidade e celeridade possível em função do meio de transporte utilizável.

9- A entidade empregadora assegura os meios para que a intervenção em prevenção possa ser efetuada de forma remota.

10- Nas situações de prevenção com intervenção local, a empresa assegura os encargos com o transporte do trabalhador, devendo ser utilizado o meio de transporte indicado pela empresa, em função do que for considerado mais adequado, face à urgência que o caso requeira.

11- Os trabalhadores em situação de prevenção têm direito a um abono (abono de prevenção) no valor de 1,50 € (um euro e cinquenta cêntimos), por cada hora de prevenção, não se considerando para tal:

a) O período normal de trabalho diário;

b) Os períodos de tempo correspondentes à intervenção.

12- Adicionalmente, os efetivos períodos de intervenção dos trabalhadores em regime de prevenção conferem ao trabalhador direito ao pagamento do trabalho suplementar e noturno nos termos definidos na lei e no acordo de empresa, ainda, aos descansos compensatórios definidos na lei, que o trabalhador deverá gozar num dos três dias úteis seguintes, exceto quando razões imperiosas do serviço não o permitirem, caso em que, havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

13- Para efeitos do disposto no número anterior, no regime de prevenção, na modalidade de prevenção com intervenção local, é considerado como período de intervenção o tempo decorrido desde que o trabalhador inicia a deslocação, até ao seu regresso ao local de partida.

14- A prevenção com intervenção local, sempre que não seja passível de ser efetuada remotamente, terá uma remuneração mínima para a primeira intervenção nas seguintes situações:

a) Equivalente a uma fração mínima de 3 horas, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados;

b) Equivalente a uma fração mínima de 2 horas, quando prestada nos restantes dias sempre que o trabalhador já se tenha ausentado do local de trabalho há mais de 30 minutos após o termo do seu horário de trabalho.

15- Sempre que por motivo de prestação de trabalho em regime de prevenção, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas, mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhado-

res serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

16- Aos trabalhadores em regime de prevenção, para efeitos de abono de intervenção e de intervenção local, será sempre considerado o período normal de trabalho diário em cada momento praticado.

Cláusula 8.^a

Regime de chamada acidental

1- Os trabalhadores podem ser chamados acidentalmente para prestar trabalho, por urgente necessidade de serviço, mediante proposta fundamentada do responsável máximo da área quanto às circunstâncias anómalas ou de emergência.

2- Nas situações em que ocorra a chamada acidental, os trabalhadores têm direito a um abono no valor de 16 €, por cada chamada acidental, desde que essa chamada se verifique findo o trabalho diário e após o abandono do local de trabalho.

3- Adicionalmente ao abono por cada chamada acidental, o trabalhador tem direito à remuneração pelo trabalho prestado, em obediência às regras gerais da remuneração para o período normal de trabalho ou para o trabalho suplementar ou noturno, consoante a situação, nos termos previstos na lei e no acordo de empresa,

4- Sem prejuízo do disposto nos pontos anteriores, sempre que a chamada acidental ocorra fora do período normal de trabalho, o trabalhador tem direito aos descansos compensatórios definidos na lei, que deverá gozar num dos três dias úteis seguintes. Exceionalmente, quando razões imperiosas do serviço não o permitirem, e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

5- Sempre que por motivo de prestação de trabalho na sequência de chamada acidental, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas, mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

6- Nas situações de chamada acidental, a empresa assegura os encargos com o transporte do trabalhador, devendo ser utilizado o meio de transporte indicado pela empresa, em função do que for considerado mais adequado, face à urgência que o caso requeira, sendo considerado como período de trabalho o tempo decorrido desde que o trabalhador inicia a deslocação, até ao seu regresso ao local de partida.

7- A chamada acidental, terá uma remuneração mínima nas seguintes situações:

a) Equivalente a uma fração mínima de 3 horas, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados;

b) Equivalente a uma fração mínima de 2 horas, quando prestada nos restantes dias sempre que o trabalhador já se tenha ausentado do local de trabalho há mais de 30 minutos após o termo do seu horário de trabalho.

Cláusula 9.^a

Condições de progressão

As progressões para as categorias a que corresponda nomeação são obrigatoriamente efetuadas caso o trabalhador, no decurso do tempo estabelecido no AE para o acesso a tal nível, obtenha avaliações do desempenho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4.

Lisboa, 14 de julho de 2021.

Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA:

Gonçalo Nuno Mendes de Almeida Caseiro, presidente do conselho de administração.

Dora Maria dos Santos Ferreira Brites Moita, vogal do conselho de administração.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV.

Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves, mandatário.

Paulo Jorge Gomes de Sousa, mandatário.

Declaração para efeitos de depósito

Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV, subscritores de um processo acordo de empresa que foi objeto de depósito n.º 111.1184.2021.4 vêm declarar para efeitos de instrução do mesmo que reconhecem a aplicação, mediante regulamento interno, das carreiras e categorias que decorrem dos acordos de empresa publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 1999 em vigor na INCM.

A presente declaração tem efeito meramente declarativo e não reveste a forma de convenção coletiva para efeitos do disposto no Código do Trabalho.

Lisboa 30 de setembro de 2021.

Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA:

Gonçalo Nuno Mendes de Almeida Caseiro.
Alcides Gama.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves.
Paulo Jorge Gomes de Sousa.

ANEXO

Tabela salarial em vigor a partir de 1 de janeiro de 2019

(Unidade: Euros)

TABELA SALARIAL

(valores arredondados para a unidade de Euro imediatamente superior)

Unidade: Eur

NIVEIS	RETRIB. BASE	ESCALÕES											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
20	2 086,00	2 158,00	2 234,00	2 311,00	2 393,00	2 476,00	2 562,00	2 651,00	2 743,00	2 839,00	2 937,00	3 040,00	3 146,00
19	1 950,00	2 017,00	2 088,00	2 161,00	2 236,00	2 314,00	2 396,00	2 478,00	2 565,00	2 654,00	2 747,00	2 842,00	2 940,00
18	1 823,00	1 887,00	1 952,00	2 019,00	2 090,00	2 163,00	2 239,00	2 317,00	2 398,00	2 481,00	2 568,00	2 657,00	2 750,00
17	1 706,00	1 765,00	1 825,00	1 889,00	1 955,00	2 021,00	2 093,00	2 165,00	2 241,00	2 320,00	2 401,00	2 484,00	2 570,00
16	1 597,00	1 651,00	1 707,00	1 766,00	1 828,00	1 891,00	1 956,00	2 025,00	2 095,00	2 167,00	2 244,00	2 322,00	2 403,00
15	1 494,00	1 545,00	1 597,00	1 653,00	1 709,00	1 768,00	1 830,00	1 893,00	1 959,00	2 027,00	2 097,00	2 170,00	2 247,00
14	1 396,00	1 445,00	1 496,00	1 546,00	1 599,00	1 655,00	1 711,00	1 770,00	1 832,00	1 895,00	1 961,00	2 029,00	2 100,00
13	1 306,00	1 352,00	1 397,00	1 446,00	1 497,00	1 548,00	1 600,00	1 656,00	1 712,00	1 772,00	1 834,00	1 898,00	1 963,00
12	1 227,00	1 264,00	1 308,00	1 353,00	1 399,00	1 448,00	1 499,00	1 550,00	1 602,00	1 658,00	1 715,00	1 774,00	1 836,00
11	1 162,00	1 202,00	1 223,00	1 266,00	1 309,00	1 356,00	1 400,00	1 450,00	1 501,00	1 552,00	1 604,00	1 660,00	1 717,00
10	1 092,00	1 128,00	1 164,00	1 203,00	1 224,00	1 267,00	1 311,00	1 357,00	1 402,00	1 451,00	1 502,00	1 554,00	1 605,00
9	1 023,00	1 057,00	1 092,00	1 129,00	1 165,00	1 190,00	1 226,00	1 268,00	1 312,00	1 358,00	1 404,00	1 453,00	1 504,00
8	957,00	990,00	1 024,00	1 058,00	1 093,00	1 130,00	1 166,00	1 191,00	1 227,00	1 270,00	1 314,00	1 360,00	1 405,00
7	897,00	928,00	958,00	991,00	1 025,00	1 059,00	1 094,00	1 132,00	1 167,00	1 192,00	1 228,00	1 272,00	1 315,00
6	843,00	868,00	898,00	928,00	959,00	992,00	1 026,00	1 060,00	1 096,00	1 133,00	1 170,00	1 193,00	1 230,00
5	790,00	817,00	844,00	869,00	899,00	929,00	960,00	993,00	1 027,00	1 061,00	1 097,00	1 134,00	1 171,00
4	746,00	765,00	791,00	818,00	843,00	870,00	901,00	931,00	961,00	994,00	1 028,00	1 062,00	1 098,00
3	709,00	730,00	751,00	774,00	799,00	825,00	850,00	877,00	907,00	936,00	966,00	999,00	1 032,00
2	666,00	687,00	710,00	731,00	751,00	774,00	799,00	826,00	851,00	878,00	907,00	937,00	967,00
1	646,00	654,00	666,00	687,00	710,00	732,00	752,00	775,00	800,00	827,00	852,00	880,00	909,00

Depositado em 7 de outubro de 2021, a fl. 170 do livro n.º 12, com o n.º 198/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a GNB - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa subscritora e, por outro lado, os trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho, representados pelos sindicatos subscritores.

2- É empresa subscritora do presente AE, a GNB - Companhia de Seguros, SA, futuramente e adiante designada por empresa ou «Mudum Seguros», com um universo de 72 trabalhadores, que desenvolve atividade no setor segurador.

3- O presente AE aplica-se aos estabelecimentos da empresa subscritora sites em território nacional e em todas as áreas em que exerça a atividade seguradora.

4- Os trabalhadores não filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes poderão beneficiar do presente AE, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

Cláusula 2.^a

Vigência e produção de efeitos

1- Este AE entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Este AE vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por sucessivos períodos de 3 anos, enquanto não cessar por algumas das formas legalmente previstas.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as tabelas salariais, subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária indicadas no anexo II do presente AE, serão revistas preferencialmente todos os anos, e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano, exceto se outra data for expressamente acordada entre as partes.

Cláusula 3.^a

Denúncia, revisão e caducidade

1- Qualquer das partes pode denunciar o AE mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta global de negociação.

2- Qualquer das partes pode propor a revisão, global ou parcial, do AE, devendo para o efeito dirigir uma comunicação escrita à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial ou da renovação, salvo se se tratar exclusivamente de alterações a tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, caso em que a antecedência mínima é de 30 dias.

3- Após a caducidade, e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, manter-se-ão em vigor os efeitos previstos neste AE sobre:

a) Promoções e progressões salariais - Cláusula 12.^a;

b) Duração do tempo de trabalho - Cláusula 18.^a e cláusula 19.^a;

c) Duração das férias - Cláusula 26.^a;

d) Dispensas - Cláusula 29.^a e cláusula 30.^a;

e) Subsídio de refeição - Cláusula 34.^a;

f) Prémio de permanência - Cláusula 39.^a;

g) Complemento ao subsídio por doença - Cláusula 41.^a;

h) Seguro de saúde e de vida - Cláusula 42.^a e cláusula 43.^a;

i) Plano individual de reforma - Cláusula 49.^a

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional e modalidades de contrato

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de senioridade ou complexidade e remunerações, são definidos pela empresa que deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo AE tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, devendo existir a devida correspondência com as categorias definidas no presente AE.

2- A retribuição base mensal é fixada pela empresa, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II (Tabela salarial) para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

3- As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste AE, nomeadamente as margens livres, poderão ser absorvidas por efeito de aumentos salariais futuros.

4- Sempre que a tabela salarial do anexo II seja revista, a retribuição base mensal dos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012 que não tenha sido atualizada nos 6 meses anteriores à data de entrada em vigor da última revisão da tabela salarial, será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a categoria profissional ou, se for caso disso, ao nível salarial que lhe corresponda, devendo em qualquer dos casos ser sempre assegurado esse aumento percentual mínimo a tais trabalhadores.

Cláusula 5.^a

Mobilidade funcional

1- A Mudum Seguros pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de exercer funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence, desde que tal não implique uma modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar o período de 1 ano, mas que poderá ser mantida até ao limite de 2 anos,

desde que se mantenham os motivos invocados pela Mudum Seguros e que deram origem à mobilidade.

3- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, a Mudum Seguros decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- As alterações definitivas de funções não compreendidas no número 1 dependerão de acordo escrito do trabalhador e não poderão implicar a redução da respetiva retribuição mensal, salvo nos casos expressamente previstos e autorizados por lei.

Cláusula 6.^a

Interinidade de funções

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da Mudum Seguros.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a 1 ano, com possibilidade de renovação até ao limite de 2 anos, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas ou sindicatos outorgantes, caso em que durará enquanto perdurar o motivo da interinidade.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 60 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 90 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 7.^a

Estágios de ingresso

1- O ingresso nas categorias profissionais de auxiliar geral, assistente operacional, especialista operacional e técnico

poderá ficar dependente de um período de estágio, o qual não poderá exceder 12 (doze) meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em período de estágio será o correspondente a 75 % da retribuição mínima da categoria profissional para a qual estagiam, nos termos do anexo II (Tabela salarial).

3- O disposto nesta cláusula e no AE não se aplica aos estágios curriculares e aos estágios profissionais não curriculares ao abrigo de protocolos celebrados entre a Mudum Seguros e entidades de ensino públicas ou privados nem aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, cuja remuneração será definida nos termos da lei.

4- Os trabalhadores que, cumulativamente, já tenham prestado serviço na mesma categoria profissional e no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 (cinco) anos, não serão abrangidos pelo regime constante dos números anteriores.

Cláusula 8.^a

Comissão de serviço

1- Sem prejuízo do disposto na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de dirigente e de gestor, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente, desde que a natureza das funções a desempenhar suponha especial relação de confiança em relação a titular destes cargos e funções de chefia.

2- Podem ainda ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de técnico, desde que estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da Mudum Seguros, diretor-geral ou equivalente e que a natureza das funções a desempenhar suponha especial relação de confiança em relação a titular destes cargos.

Cláusula 9.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A Mudum Seguros pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, a agrupamentos complementares de empresas de que faça parte, ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com a Mudum Seguros, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ir até 6 anos.

Cláusula 10.^a

Pluralidade de empregadores

1- Os trabalhadores poderão, nos termos legalmente previstos, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns.

2- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Identificação do trabalhador, da atividade a desenvolver, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário; e

c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3- Cessando a situação de pluralidade, nos termos da presente cláusula, o trabalhador fica vinculado ao empregador referido na alínea c) do número anterior, exceto acordo expresso em sentido contrário.

4- Para o trabalhador, durante a vigência ou após a situação de pluralidade de empregadores, não pode resultar qualquer prejuízo ou discriminação em relação aos demais trabalhadores da empresa.

5- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Desempenho, evolução na carreira e formação profissional

Cláusula 11.^a

Avaliação de desempenho

1- A Mudum Seguros deverá instituir e implementar um sistema de avaliação de desempenho profissional a definir em normativo interno.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá assentar em critérios de avaliação claros, objetivos e quantificáveis, ser obrigatoriamente do conhecimento do trabalhador e contemplar a existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação.

3- O recurso do resultado da avaliação deverá ser interposto no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação, sendo nesse caso constituída uma comissão de recurso definida pela Mudum Seguros e constituída por 3 elementos, podendo o trabalhador designar um representante para integrar essa comissão, desde que este pertença aos quadros da Mudum Seguros.

4- A comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre o recurso no prazo de 90 dias, sob pena de o mesmo ser considerado deferido tacitamente.

5- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções facultativas, na atribuição de

remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

Cláusula 12.^a

Promoções e progressões salariais

1- As promoções e progressões salariais correspondentes às categorias profissionais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

a) Avaliação de desempenho;

b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;

c) Anos de experiência na categoria e na empresa;

d) Situação económica e financeira da empresa devidamente comprovada.

2- Sem prejuízo de a Mudum Seguros definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores com as categorias profissionais de especialista operacional ou de assistente operacional que, decorridos sete anos após a respetiva admissão na empresa, não tenham sido promovidos a categoria de nível salarial superior, têm direito, cabendo a escolha à Mudum Seguros, a promoção na carreira ou a um acréscimo mensal da retribuição base de valor equivalente a 10 % do valor mínimo obrigatório do nível salarial da respetiva categoria à data da admissão, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) Terem obtido em quatro anos daqueles sete um valor médio igual ou superior a 70 % do máximo possível nas avaliações de desempenho efetuadas pela Mudum Seguros;

b) Terem obtido um valor não inferior a 75 % do máximo possível na avaliação de desempenho nos dois anos imediatamente anteriores ao que precede a evolução na carreira ou no nível salarial.

3- A Mudum Seguros não é obrigada a efetuar novos acréscimos salariais por efeito do disposto no número anterior:

a) Quando o valor acumulado das progressões salariais do trabalhador for igual ou superior ao acréscimo ali referido, sendo que nos casos em que seja inferior o trabalhador terá direito à respetiva diferença;

b) Quando a situação económica e financeira da empresa naquele ano não o permita, caso em que o direito previsto no número 2 ocorrerá no ano imediatamente subsequente.

4- Caso o trabalhador registe em dois anos consecutivos avaliações de desempenho inferiores a 60 % do máximo possível da avaliação efetuada pela Mudum Seguros esta fica desonerada do cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores e os acréscimos salariais por mérito que tenham sido atribuídos ao trabalhador podem ser absorvidos por aumentos futuros do nível salarial em que o trabalhador esteja enquadrado.

Cláusula 13.^a

Princípios gerais de formação profissional

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para

a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e respetiva estrutura retributiva, bem como para a eficácia, produtividade e competitividade da empresa;

c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;

d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade da empresa e, de forma global, da atividade seguradora;

e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- A política formativa deverá ter presente os seguintes princípios e critérios:

a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio da empresa, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;

b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;

c) Conceção da formação profissional como uma responsabilidade da empresa e do trabalhador;

d) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;

e) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;

f) Valorização como fator estratégico para a competitividade da empresa e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de desenvolvimento;

g) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna da empresa que possibilita a adaptabilidade dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;

h) Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3- É da responsabilidade da empresa assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A empresa elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que, tendencialmente, abrangem todos os trabalhadores, devendo da sua elaboração ser informados os trabalhadores e os delegados sindicais, ou na sua falta, os sindicatos.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

O trabalhador deve exercer a sua atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo das deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 15.^a

Mobilidade geográfica

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho situado dentro do mesmo município, município contíguo ou dentro da mesma área metropolitana quando esteja constituída.

2- Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, a empresa não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

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

4- Fora das situações referidas no número 1, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e condições de conforto e tempo aceitáveis.

Cláusula 16.^a

Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho e tendo em conta o normativo interno da empresa sobre o assunto, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado à empresa, a duração inicial para a prestação de teletrabalho é no máximo de 3 anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de 1 ano, se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato para prestação de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual à empresa, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras compatíveis com a atividade contratada, salvo acordo escrito em contrário.

4- Os trabalhadores vinculados à empresa poderão solicitar a adesão ao regime de «teletrabalho flexível» nos termos do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 17.^a

Regime de «teletrabalho flexível»

1- Entende-se por teletrabalho flexível o teletrabalho prestado pontualmente em apenas algum ou alguns dias da semana ou alguma ou algumas semanas por mês, acompanhado da prestação de trabalho presencial nas instalações da empresa nos restantes dias.

2- Para aderir a este regime, o trabalhador terá de o solicitar por escrito ao seu superior hierárquico, que emitirá um parecer para decisão ao nível da direção.

3- A análise e decisão da direção obedecerão a critérios equitativos e não discriminatórios, podendo em particular ser ponderadas as características particulares das funções contratadas, a equipa e área em que está inserido e a participação de outros membros da equipa no mesmo regime de teletrabalho flexível.

4- Após a sua adesão, mediante autorização do seu superior hierárquico e nos termos do normativo interno da empresa sobre o assunto, o trabalhador poderá trabalhar fora das instalações da empresa, desde que em local apropriado ao exercício das funções, através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

5- O(s) dia(s) em que o trabalhador poderá trabalhar fora das instalações da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação é definido por acordo entre o trabalhador e o seu superior hierárquico.

6- Na falta de acordo, compete ao superior hierárquico definir o(s) dias(s) por semana que o trabalhador é autorizado a trabalhar fora das instalações da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

7- A empresa poderá suspender a aplicação do regime de teletrabalho flexível para todos ou alguns dos trabalhadores caso se justifique a presença do(s) trabalhador(es) nas instalações da empresa.

8- O trabalhador que preste trabalho em regime de teletrabalho flexível mantém o direito ao subsídio de alimentação e demais benefícios contratuais e extracontratuais, aplicando-se as mesmas condições que ao trabalho em regime presencial.

9- A Mudum Seguros poderá também decretar a aplicação do regime de teletrabalho flexível para todos ou alguns dos trabalhadores em situações extraordinárias, sem necessidade de cumprimento dos trâmites previstos nos números 2 a 6 da presente cláusula, nomeadamente, nos casos em que acesso ao local de trabalho esteja impossibilitado, dificultado ou seja desaconselhável, bem como, a pedido do trabalhador, por motivos imprevistos e devidamente justificados de necessidade de apoio a membros do agregado familiar ou outros motivos de força maior devidamente justificados.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1- A duração do trabalho semanal é de 7 (sete) horas por dia e 35 (trinta e cinco) horas por semana, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto no presente AE, designadamente o previsto relativamente a trabalho por turnos e, no omissis, o previsto na lei.

2- Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem que excedam mais de 7 horas diárias, exceto, quanto às horas de início e termo para a realização de trabalho por turnos e horários flexíveis, considerando-se como trabalho noturno, nesses casos, o que for cumprido to-

tal ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

3- Os tipos de horários praticáveis pela empresa são os seguintes:

a) Horário fixo de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.^a a 6.^a feira;

b) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e de termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos mas diferem das previstas no horário de referência;

c) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e de termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

d) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

4- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

5- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador e nas situações previstas neste AE.

6- Entre a hora de encerramento da empresa ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

7- A alteração do horário de trabalho que tenha caráter geral, quando não existam delegados sindicais, será comunicada pela empresa, por escrito, aos sindicatos outorgantes.

Cláusula 19.^a

Outros regimes de duração de trabalho

1- A empresa poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho não previstos no presente AE, nos seguintes termos:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até um limite de uma hora diária e 5 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas semestrais;

b) A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita por uma das seguintes modalidades: (i) redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou (ii) concessão de um dia ou meio-dia descanso semanal; e/ou (iii) aumento do período de férias; e/ou (iv) pagamento em dinheiro;

c) A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo deverá ser comunicada pela empresa com uma antecedência mínima de 3 dias úteis;

d) As compensações da prestação do trabalho em acréscimo, em qualquer uma das modalidades previstas na alínea b) supra, deverão ser definidas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na sua falta, serão comunicadas por iniciativa da empresa ou do trabalhador, com uma antecedência mínima de 7 dias, desde que, neste último caso, não seja posto em causa o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador está integrado;

e) O período de referência no decurso do qual o período

normal de trabalho semanal deverá, em média, corresponder a 35 horas semanais, será de seis meses;

f) As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas na alínea b), no período de referência indicado na alínea anterior, serão remuneradas com um acréscimo de 20 %.

2- Outros regimes de duração de trabalho, distintos dos previstos no presente AE, apenas poderão ser instituídos pela Mudum Seguros, com o acordo prévio dos sindicatos.

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão estar isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, independentemente do grupo profissional onde estejam integrados.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 37.^a

3- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores têm direito a um período de descanso entre dois períodos de trabalho consecutivos de, no mínimo, 11 horas, mas preferencialmente de 12 horas, ressalvadas as exceções previstas na lei.

Cláusula 21.^a

Tolerância de ponto

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- A prestação de trabalho suplementar é paga nos termos previstos na lei com o acréscimo de 25 %.

3- A retribuição resultante do disposto no número anterior a pagar pela prestação de trabalho suplementar pode ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pela Mudum Seguros, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos terão direito a dois dias de descanso semanal em cada período de 7 dias e o trabalhador só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.

4- A empresa assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada trimestre.

5- Os trabalhadores em regime de turnos, com dias de descanso rotativos, beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 25 % da retribuição base mensal, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio.

6- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho noturno.

7- Os restantes trabalhadores em regime de turnos que prestem trabalho em período noturno têm direito ao acréscimo de vencimento legalmente previsto pela prestação de trabalho noturno.

Cláusula 24.^a

Jornada intensiva

1- O trabalhador poderá, de acordo com os termos do normativo interno sobre o assunto, e após autorização do seu superior hierárquico, praticar uma jornada intensiva de 7 (sete) horas com uma pausa de 15 (quinze) minutos destinada a refeição que será incluída no tempo de trabalho:

a) Entre as 8h00 e as 15h00, todas as 6.^{as} feiras do ano; e

b) Entre as 11h00 e as 18h00, todas as 2.^{as} feiras do ano.

2- A empresa poderá suspender a aplicação do regime de jornada intensiva caso se justifique a presença do trabalhador no horário de trabalho habitual.

3- O disposto no número 1 da presente cláusula não prejudica a aplicação dos regimes especiais de organização de tempos de trabalho, nomeadamente os previstos neste AE.

Cláusula 25.^a

Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

1- A utilização de ferramenta digital cedida pela empresa não deve impedir o direito ao descanso consignado neste AE e na lei, nomeadamente os períodos de descanso entre jornadas de trabalho, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2- Somente por exigência imperiosa referente ao funcionamento da empresa, resultante de ocorrências externas imprevistas ou de anomalias inesperadas ao normal funcionamento da empresa, é permitida a interrupção dos períodos referidos no número anterior.

3- A empresa deverá desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco da fadiga e do excesso de horário de trabalho.

4- A presente cláusula aplica-se a todos os tipos de prestação de trabalho.

CAPÍTULO VI

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 26.^a

Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite de três dias.

2- No ano de cessação de impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano civil anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto no número anterior não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

Cláusula 27.^a

Interrupção do período de férias

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

2- Para efeitos do número anterior, e desde que a empresa seja informada das respetivas ocorrências, considera-se que as férias não se iniciam ou serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastrós ou madrastas, noras e genros do trabalhador;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

d) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;

e) Gozo de licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção da gravidez, por adoção e de licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, devendo os dias remanescentes ser gozados imediatamente após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

6- Com exceção das situações previstas na alínea e) do número 2 da presente cláusula, terminados os períodos pre-

vistos na presente cláusula, o gozo das férias é iniciado ou retomado automaticamente até ao termo do período que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, nos termos da lei.

Cláusula 28.^a

Feriados

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados:

a) A Terça-Feira de Carnaval;

b) O feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta trabalho ou, quando este não existir, o feriado distrital ou das Regiões Autónomas.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias:

a) 1 de janeiro;

b) Sexta-Feira Santa;

c) Domingo de Páscoa;

d) 25 de abril;

e) 1 de maio;

f) Corpo de Deus;

g) 10 de junho;

h) 15 de agosto;

i) 5 de outubro;

j) 1 de novembro;

k) 1, 8 e 25 de dezembro.

Cláusula 29.^a

Dispensas no Natal e na Páscoa

1- Sem prejuízo do número 3, os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade:

a) Na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa;

b) Na véspera do dia de Natal.

2- A empresa pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- Nos serviços que devam ser assegurados em permanência ou em caso de necessidade por motivos extraordinários, a dispensa referida no número 1 poderá ocorrer em outro dia por decisão da empresa, sendo o dia de compensação marcado por acordo.

Cláusula 30.^a

Dispensas em dia de aniversário

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário

2- A empresa confere ao trabalhador, no dia de aniversário de filho ou enteado até 12 anos de idade, o direito de praticar uma jornada diária reduzida de 4 horas, a prestar no período da manhã ou da tarde, consoante a sua escolha, sem perda de retribuição ou subsídio de refeição.

Cláusula 31.^a

Ausência por aplicação de medida de coação penal

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do traba-

lhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

3- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de a empresa proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

CAPÍTULO VII

Retribuição, subsídios de refeição, férias e Natal

Cláusula 32.^a

Definições

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) «Retribuição base mensal»: a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II (Tabela salarial), aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;

b) «Retribuição base anual»: o somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil acrescido dos subsídios de férias e de Natal desse ano;

c) «Retribuição efetiva mensal»: a retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o plano individual de reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) «Retribuição efetiva anual»: o somatório das retribuições efetivas mensais acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no ano civil.

Cláusula 33.^a

Pagamento

O pagamento da retribuição efetiva mensal assim como do subsídio de refeição será efetuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

Cláusula 34.^a

Subsídio de refeição

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo II (Subsídio de refeição).

2- A quantia referente a este subsídio pode ser paga pela empresa em numerário, vales de refeição ou outro meio de pagamento similar.

3- O subsídio de refeição apenas será pago se o trabalha-

dor prestar 4 ou mais horas de trabalho diário, independentemente da modalidade do contrato de trabalho em questão ou do regime de organização dos tempos de trabalho em vigor, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

4- O trabalhador não beneficiará do disposto nesta cláusula nos casos em que a empresa custeie ou proceda ao reembolso das despesas do trabalhador com a refeição principal.

5- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 18.^a (Período normal de trabalho), ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 35.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo a Mudum Seguros optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado na cláusula 26.^a (Duração das férias), o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, exceto quando se trate de redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal no valor correspondente a um mês de retribuição efetiva mensal, que será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro do ano a que diz respeito.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 37.^a

Retribuição específica por isenção de horário de trabalho

1- As modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 %, no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) 15 %, no regime de isenção de horário de trabalho com

possibilidade de alargamento da prestação até 5 (cinco) horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia da Mudum Seguros comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

3- Os regimes de isenção de horário de trabalho instituídos antes de 1 de janeiro de 2012 regem-se pelo disposto na cláusula 62.^a

CAPÍTULO VIII

Benefícios e outros abonos

Cláusula 38.^a

Âmbito de aplicação

Os benefícios e abonos previstos neste capítulo são aplicáveis nos termos definidos em cada cláusula deste AE, salvo se outras condições mais favoráveis forem definidas, por tempo determinado ou indeterminado, em normativo interno pela empresa.

Cláusula 39.^a

Prémio de permanência

1- A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo à empresa, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal, que será pago em conjunto com a retribuição do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições cumulativas:

a) Não ter dado mais que 25 faltas justificadas no conjunto dos 5 anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário; e

b) Tiver obtido média positiva nas avaliações de desempenho profissional durante o referido período de 5 anos.

3- No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade e logo que verificados os períodos mínimos de permanência na empresa a seguir indicados em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;

b) Quatro dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) Cinco dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

4- A atribuição do prémio pecuniário de permanência não é acumulável com a concessão de dias de licença com retribuição, tendo o trabalhador direito ao que se vencer em primeiro lugar no ano de transição de regimes.

5- Existindo acordo entre o trabalhador e a Mudum Seguros, a licença anual com retribuição pode ser substituída

por um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efetiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito, entregue através de uma das seguintes alternativas:

a) Pago em conjunto com a retribuição do mês em que o facto ocorrer;

b) Por uma contribuição adicional de valor idêntico para apoio infantil e escolar; ou

c) Por uma contribuição adicional de valor idêntico para o plano individual de reforma.

6- A atribuição do prémio a que se refere o número 2 desta cláusula está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas; e

b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade ou não seja reincidente.

7- Ao número de dias de licença com retribuição, previsto no número 3 serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com exceção das justificadas, até quatro por ano.

8- As faltas justificadas que decorram de acidente de trabalho ao serviço da empresa, licenças e faltas no âmbito da parentalidade, as dadas por morte de pais, filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges, as motivadas por internamento hospitalar causado por doença ou acidente, bem como os 30 dias imediatamente seguintes à alta hospitalar, não são consideradas para efeitos do disposto no anterior número 2.

9- No ano em que o trabalhador atinja a idade normal de acesso à pensão por velhice e não a tiver requerido, perde o direito ao prémio pecuniário ou à concessão de dias de licença com retribuição previstos nos números anteriores.

10- A contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de pagamento do prémio pecuniário, conforme exemplo da tabela seguinte:

Ano de início do contrato de trabalho	Ano de pagamento do prémio
Terminado em 6 ou 1	2021
Terminado em 7 ou 2	2022
Terminado em 8 ou 3	2023
Terminado em 9 ou 4	2024
Terminado em 0 ou 5	2025

Cláusula 40.^a

Majoração do prémio de permanência e dos dias de licença com retribuição

1- A empresa poderá, por sua livre decisão e como mecanismo de incentivo, majorar o valor do prémio de permanência, o número de dias de licença ou o valor da contribuição adicional extraordinária para o plano individual de reforma previstos na cláusula anterior, à escolha dos trabalhadores.

2- A comunicação de eventual majoração deverá ser emitida e divulgada até 30 de setembro de cada ano, com referência ao ano subsequente.

Cláusula 41.^a

Complemento ao subsídio por doença

1- A Mudum Seguros obriga-se a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto nos números seguintes.

2- O mesmo se aplicará aos casos de faltas para assistência a filhos ou enteados a cargo, menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Nas quatro primeiras ocorrências de incapacidade temporária para o trabalho verificadas em cada ano, ou até ao máximo de nove dias no mesmo ano, consoante o que ocorrer primeiro, a Mudum Seguros pagará na íntegra ao trabalhador os três primeiros dias que antecedem os dias subsidiados pela Segurança Social.

4- A Mudum Seguros pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que este tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

5- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda total ou parcial do subsídio de Natal, a Mudum Seguros adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

6- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior à que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

7- No caso de os serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à Mudum Seguros o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o seu recebimento, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

8- Adicionalmente, em caso de incumprimento do número anterior pelo trabalhador, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, a Mudum Seguros deixa de estar obrigada, em relação ao mesmo trabalhador, a efetuar os adiantamentos e os pagamentos do complemento do subsídio por doença previstos nos números anteriores desta cláusula.

9- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo a Mudum Seguros compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restituía voluntariamente no prazo indicado no número 7.

Cláusula 42.^a

Seguro de saúde

1- A empresa fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o seguinte:

Coberturas	Capitais/Limites	Co-pagamento
Hospitalização/ internamento	25 000 € a)	100 €/sinistro
Ambulatório	1 500 €	15 €
Estomatologia	400 €	
Medicamentos	350 €	
Próteses e ortóteses	1 250 €/250 € para óculos	

a) Sub cobertura - Parto 3 500 €.

Cláusula 43.^a

Seguro de vida

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo fator gerador:

a) 100 000 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo in itinere;

b) 75 000 € se resultar de outro tipo de acidente;

c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

Cláusula 44.^a

Indemnização por factos ocorridos em serviço

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente in itinere, ou de doença profissional, a Mudum Seguros garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados e correspondentes à sua categoria profissional, enquanto se mantiver o contrato de trabalho.

2- Ao pagamento a cargo da Mudum Seguros, por efeito

do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho ou, em caso de doença profissional, da Segurança Social.

Cláusula 45.^a

Condições nos seguros próprios

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total.

Cláusula 46.^a

Apoio infantil e escolar

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos, enteados ou afilhados civis a seu cargo, matriculados/inscritos em creches ou infantários, estabelecimentos de ensino pré-escolar, básico ou secundário, superior, politécnico ou universitário, da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da Mudum Seguros uma participação anual nas despesas do educando.

2- A participação referida no número anterior tem o valor anual a seguir indicado, atribuído em função do estabelecimento ou ano escolar em que o educando está matriculado/inscrito:

a) Até ao 2.º ciclo do ensino básico (6.º ano): 100 €;

b) 3.º ciclo do ensino básico, ensino secundário e ensino superior, politécnico ou universitário: 150 €.

3- Quando os pais ou os padrinhos civis forem ambos trabalhadores da empresa, o apoio previsto na presente cláusula apenas será pago em valor correspondente a 50 % a cada um deles, salvo se ambos requererem, conjuntamente, o pagamento da totalidade a um deles.

4- O pagamento da participação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de julho e 30 de setembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se aplicável (exceto situações de força maior ou doença do educando/justo impedimento);

b) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da participação;

c) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, nos últimos doze meses, ou não seja reincidente, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da participação, salvo se este procedimento vier a ser arquivado sem aplicação de qualquer sanção, caso em que o trabalhador terá direito a recebê-la.

5- A Mudum Seguros, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador, prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição do apoio previsto na presente cláusula e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o apoio será pago até ao final do mês seguinte àquele em que foi solicitado, podendo a Mudum Seguros optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

Cláusula 47.^a

Prémio de natalidade ou de adoção

1- Pelo nascimento ou adoção de filhos, os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, têm direito a um prémio no valor de 450 € a ser pago pela Mudum Seguros em dinheiro ou através de vale.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da Mudum Seguros, o benefício será pago em valor correspondente a 50 % a cada um deles, salvo se ambos requererem, conjuntamente, o pagamento da totalidade a um deles.

Cláusula 48.^a

Apoio às deslocações - Passe social

1- A título de incentivo e apoio à utilização de transportes públicos, a Mudum Seguros obriga-se a participar na aquisição de título de transporte «passe social» efetuado pelos trabalhadores e destinado à sua utilização para deslocações, com o limite mensal de 40 €.

2- O pagamento da participação deverá ser solicitado pelo trabalhador mediante a apresentação de comprovativo de aquisição e nos termos do estabelecido em normativo interno.

Cláusula 49.^a

Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, podem solicitar um apoio pecuniário à Mudum Seguros verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário da Mudum Seguros há pelo menos três meses;

c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da Mudum Seguros ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da Mudum Seguros, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes, clientes, fornecedores ou parceiros de negócio;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa; e

e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida

de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses e é de 450 € quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo total de 900 €.

3- O apoio será pago pela Mudum Seguros aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

- a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;
- b) Cesse o contrato de trabalho; ou
- c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

Cláusula 50.^a

Plano individual de reforma

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um plano individual de reforma (PIR) em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O PIR fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo IV deste AE.

3- A primeira contribuição anual da Mudum Seguros para o PIR vence-se no final do ano em que o trabalhador completa 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa.

4- O valor da primeira contribuição referida no número anterior será calculado proporcionalmente ao número de meses do ano em que se vence o direito posteriores à data em que se completam os 2 anos de antiguidade de serviço efetivo na empresa.

Cláusula 51.^a

Pré-reforma

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma e o que resulta do acordo efetuado entre a empresa e o trabalhador.

2- O acordo de pré-reforma deverá ser efetuado por escrito e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação, se aplicável; e
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

3- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador atinja a idade normal de acesso à pensão por velhice se a não tiver requerido.

4- Os valores que o trabalhador receba após a cessação da pré-reforma deverão ser devolvidos à Mudum Seguros no prazo de 15 dias após o início do pagamento da reforma por parte da Segurança Social, sob pena de ter de suportar uma penalização de 25 % do valor total em dívida, além da devolução deste.

5- A contribuição da Mudum Seguros para o plano individual de reforma, referido na cláusula 49.^a (Plano individual de reforma), cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

CAPÍTULO IX

Ajudas de custo

Cláusula 52.^a

Pagamento de despesas de serviço em Portugal

1- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades em que presta normalmente serviço, são por conta da empresa, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

2- O trabalhador, quando desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número anterior.

3- Em alternativa ao disposto nos números anteriores, a empresa poderá optar pelo reembolso das despesas incorridas pelo trabalhador mediante a apresentação dos respetivos comprovativos, nos termos do normativo interno existente na empresa.

4- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por cada quilómetro efetuado em serviço o valor constante do anexo III.

Cláusula 53.^a

Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

2- O trabalhador, quando desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número anterior.

3- Consoante o que for previamente definido e para além do disposto no número 1 desta cláusula, a empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias em que tenha incorrido ao serviço da empresa, desde que as considere necessárias, adequadas e proporcionais aos fins visados pela deslocação e mediante a apresentação dos respetivos comprovativos.

CAPÍTULO X

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 54.^a

Princípios gerais

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras, bem como os respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que a empresa proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade da empresa, quando por esta autorizados.

Cláusula 55.^a

Medicina no trabalho

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pela empresa nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- A empresa organizará a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, sem prejuízo dos casos de dispensa previstos na lei;

b) Exames periódicos anuais para os trabalhadores com idade superior a 45 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente, ou sempre que se justifique por razões de segurança ou saúde pública;

d) Os trabalhadores poderão, quando o solicitarem, ser submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão

em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções, desde que tal pedido seja fundamentado clinicamente.

3- O empregador deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

c) Hemoscopias;

d) Análise sumária de urina; e

e) Análise do PSA.

4- Os exames médicos deverão ser realizados com a periodicidade indicada na alínea b) do número 2 da presente cláusula, excetuando-se as seguintes situações concretas:

a) Rastreio auditivo e visual, todos os anos;

b) Análise do PSA, após os 45 anos, de dois em dois anos.

5- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

6- O trabalhador obriga-se a comparecer na data agendada para a realização dos exames previstos na presente cláusula, salvo por motivos de força maior e devidamente justificados que o impeçam de comparecer, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

7- No caso da empresa não cumprir o disposto nos números anteriores até 30 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 45 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias, salvo se tiver existido ausência injustificada do trabalhador à convocatória para a realização dos exames previstos nesta cláusula ou se, entretanto, a empresa os tiver marcado para o referido ano.

8- Em caso de acidente ou doença súbita no local de trabalho, a empresa deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados.

CAPÍTULO XI

Atividade sindical

Cláusula 56.^a

Atividade sindical

1- No exercício legal das suas atribuições, a empresa reconhece aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Nos termos da lei, eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

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

d) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de

quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os serviços de contactos com o público;

e) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

f) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2- Os trabalhadores membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

Cláusula 57.^a

Trabalhadores dirigentes sindicais

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, mantêm direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste AE e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- Os sindicatos têm o direito de requisitar, em conjunto, com remuneração mensal integral paga pela empresa, um dirigente, desde que haja acordo nesse sentido da empresa.

3- No caso de existirem situações de requisição que colidam com o limite previsto na presente cláusula, será dada prioridade à associação sindical mais representativa na empresa, de acordo com o número de trabalhadores que efetuam o pagamento da quota sindical por desconto na retribuição mensal.

4- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei mas o pagamento previsto na mesma inclui o crédito de horas e as faltas justificadas remuneradas previstas na lei.

Cláusula 58.^a

Delegados sindicais

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 7 horas por mês, ainda que faça parte de comissão intersindical.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a um crédito de horas é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

Cláusula 59.^a

Quotização sindical

1- A empresa procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- A empresa deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO XII

Disposições finais

Cláusula 60.^a

Deveres genéricos das partes

Sem prejuízo do disposto na lei e neste AE, a Mudum Seguros e os trabalhadores reconhecem ainda os deveres gerais a respeitar tal como descritos no anexo V (Deveres genéricos das partes).

Cláusula 61.^a

Anterior sistema de prémios de antiguidade

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2013, atribuídos por aplicação de IRCT'S anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, foi mantido pelo CCT outorgado pelo STAS e pelo SISEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro 2012, e respetiva portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2013, como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, não podendo ser absorvido por futuros aumentos da tabela salarial.

Cláusula 62.^a

Salvaguarda de acordos de isenção de horário de trabalho

1- Os regimes de isenção de horário instituídos antes de 1 de janeiro de 2012 que tenham sido mantidos ininterruptamente até à data de publicação deste AE, poderão ser revogados por acordo ou, na falta de acordo, denunciados nos termos e com a antecedência prevista no acordo que os instituiu.

2- Na ausência de previsão expressa da possibilidade de denúncia, poderão ser denunciados pela Mudum Seguros com a antecedência referida no número 2 da cláusula 37.^a

3- Em caso de cessação do regime de isenção de horário de trabalho, a retribuição específica devida pela isenção de horário de trabalho manter-se-á como valor histórico apenas nos casos em que a cessação do regime de isenção de horário de trabalho decorra de decisão unilateral da Mudum Seguros ou tal manutenção conste do acordo de revogação.

Cláusula 63.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;

b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

c) Quando da sua execução possa recair prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 64.^a

Comissão paritária

1- É instituída, no âmbito do presente AE, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes da empresa, à qual são atribuídas competência para interpretar e integrar as cláusulas do AE.

2- A comissão paritária reunirá a pedido de qualquer das entidades outorgantes e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Na primeira reunião a comissão paritária elaborará o seu regulamento de funcionamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 65.^a

Sucessão de convenções coletivas

Os direitos e efeitos decorrentes de instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis que não se-

jam expressamente ressalvados cessam a sua vigência com a entrada em vigor do presente AE, na medida em que este é globalmente mais favorável.

Cláusula 66.^a

Normativos internos

A Mudum Seguros deve ouvir as associações sindicais outorgantes quanto à definição ou alteração ao conteúdo dos normativos internos a que o presente AE faz referência.

Cláusula 67.^a

Igualdade de género

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

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias, funções e bandas salariais

Grupo profissional	Categoria	Função diferenciadora	Nível salarial
Dirigente	Diretor-geral adjunto/ Diretor	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	A
Gestor	Gestor comercial	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	B
	Gestor técnico		
	Gestor operacional		
Técnico	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	C
Operacional	Coordenador operacional	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional	D
	Especialista operacional	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	E
	Assistente operacional	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	F
Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	G

ANEXO II

1- Tabela salarial

a) Para vigorar de 1 de março de 2021 a 31 de dezembro de 2021:

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 500,00 €
B	1 725,00 €
C	1 200,00 €
D	1 250,00 €
E	1 150,00 €
F	1 000,00 €
G	735,00 €

b) Para vigorar de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022.

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 525,00 €
B	1 742,25 €
C	1 212,00 €
D	1 262,50 €
E	1 164,95 €
F	1 013,00 €
G	744,56 €

2- Subsídio de refeição:

a) Subsídio diário a vigorar 1 de março de 2021 a 31 de dezembro de 2021: 10,50 €;

b) Subsídio diário a vigorar 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022: 10,60 €.

ANEXO III

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valor
Valor das despesas de serviço em Portugal	
Por diária completa	75 €
Refeição isolada	12,50 €
Dormida e pequeno-almoço	50 €
Valor por km	0,40 €
Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	150 €

ANEXO IV

Plano individual de reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 50.^a (Plano individual de reforma), a empresa efetuará anualmente contribuições para o plano individual de reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- A empresa definirá o ou os produtos em que se materializará o plano individual de reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos

necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O plano individual de reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador, se este o solicitar expressamente.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos nesta cláusula, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela empresa com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o plano individual de reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO V

Deveres genéricos das partes

O grupo Crédit Agricole, no qual a Mudum Seguros se insere, tem uma tradição de um diálogo social intenso e transparente.

Convicto de que uma empresa só pode conhecer o crescimento sustentável, conjugando o desempenho económico com o progresso social, o grupo Crédit Agricole cumpriu mais uma etapa no seu compromisso coletivo e social, aderindo em 21 de dezembro de 2017, à «Global Deal», iniciativa internacional para o diálogo social com o objetivo de enfrentar os desafios que o mercado de trabalho mundial en-

frenta e de permitir que todos beneficiem da mundialização.

Neste contexto, o grupo Crédit Agricole pretende reforçar o seu diálogo relativo aos direitos humanos e aos direitos laborais fundamentais, nomeadamente no que diz respeito ao direito à liberdade sindical e à negociação coletiva, a fim de apoiar a prossecução de um crescimento sustentável das atividades do grupo Crédit Agricole bem como de boas condições de trabalho para os trabalhadores.

Este compromisso que visa assegurar um equilíbrio entre os interesses estratégicos das entidades, o respeito dos direitos fundamentais dos colaboradores do grupo, a prática do diálogo social e a qualidade de vida no trabalho, deverá ser uma referência aplicável a qualquer entidade do grupo Crédit Agricole, independentemente da sua atividade ou implantação geográfica, sem prejuízo pelo respeito da sua cultura de unidade e de descentralização e do princípio da subsidiariedade.

Neste contexto, o grupo Crédit Agricole reafirma o seu compromisso de respeitar todas as leis sobre o emprego, a liberdade de associação, as convenções coletivas, as regulamentações em matéria de saúde e segurança a nível nacional, bem como as leis aplicáveis e os direitos humanos internacionalmente reconhecidos.

Neste AE, a Mudum Seguros tem como referência os compromissos do grupo Crédit Agricole nas matérias atrás referidas.

Assim,

1- São deveres gerais da Mudum Seguros:

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

b) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria;

c) Proporcionar dentro do possível aos trabalhadores a necessária formação e aperfeiçoamento profissional;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, desenvolvendo e mantendo um ambiente e condições de trabalho que garantam a saúde e a segurança dos trabalhadores;

e) Além da saúde e da segurança no trabalho, continuar o desenvolvimento da sua política de bem-estar no trabalho e de equilíbrio pessoal e profissional, bem como da sua política parental, fatores de igualdade profissional;

f) Promover os melhores esforços para utilizar as potencialidades das novas tecnologias com vista à melhoria das condições de trabalho, em particular, eliminando as tarefas repetitivas e/ou de baixo valor acrescentado ou encontrando novos equilíbrios entre a vida pessoal e a vida profissional. Para esse efeito, compromete-se:

– A tomar em consideração o impacto do desenvolvimento das tecnologias nas condições e na organização do trabalho durante a sua execução;

– Prosseguir e desenvolver os seus esforços de formação e de aculturação dos seus trabalhadores, reafirmando que a sua empregabilidade constitui um fator essencial de sucesso e, por conseguinte, constitui uma prioridade.

g) Respeitar os princípios orientadores das Nações Unidas

relativos às empresas e aos direitos humanos;

h) Executar medidas razoáveis destinadas a prevenir, atenuar e, se necessário, tentar remediar eventuais efeitos nefastos das suas atividades e dos seus domínios sobre os direitos humanos, de acordo com as orientações fornecidas pelos princípios orientadores das Nações Unidas relativos às empresas e aos direitos humanos;

i) Respeitar as disposições da Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa aos princípios e aos direitos fundamentais no trabalho, e, em particular, o direito de todos os trabalhadores a organizarem-se, aderirem a um sindicato e iniciarem negociações coletivas;

j) Respeitar a liberdade de adesão a uma organização sindical e não se opor ao processo de adesão individual a um sindicato ou ao exercício dos direitos como membro de um sindicato;

k) Comprometer-se a que os trabalhadores aderentes ou não pertencentes a qualquer organização sindical não sejam expostos por esse facto a qualquer tentativa de intimidação, assédio, represálias ou discriminação de qualquer tipo e em qualquer ocasião;

l) Comprometer-se a não levantar obstáculos ou a opor-se ao reconhecimento ou à implantação de uma organização sindical, na condição de que este reconhecimento ou esta implantação esteja em conformidade com a legislação aplicável;

m) Comprometer-se a conduzir lealmente as negociações coletivas para se chegar a um acordo sempre que uma ou mais organizações sindicais estejam implantadas e/ou reconhecidas, em conformidade com a legislação nacional aplicável;

n) Reconhecer que todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, às condições de trabalho ou no equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional;

o) Rejeitar qualquer forma de discriminação, direta ou indireta e comprometer-se a fazer respeitar este princípio nas suas relações de trabalho e em cada etapa do percurso profissional dos seus trabalhadores;

p) Entende-se, para este efeito, que uma discriminação é uma desigualdade de tratamento baseada num dos critérios seguintes: origem; sexo; situação familiar; gravidez; aspeto físico; vulnerabilidade particular resultante da situação económica aparente ou conhecida do seu autor; nome de família; local de residência; estado de saúde; deficiência; características genéticas; costumes; orientação sexual; identidade de género; idade, opiniões políticas; atividades sindicais ou mutualistas; o sentido de pertença ou não pertença - verdadeiro ou suposto - a uma etnia, uma nação ou uma suposta raça; convicções religiosas;

q) Lutar contra qualquer discriminação baseada num dos critérios acima enunciados e a proteger os trabalhadores que tenham sido vítimas da mesma;

r) Prosseguir as ações de sensibilização e de formação dos dirigentes, gestores e colaboradores para os desafios da não discriminação;

s) Promover qualquer ação que vise assegurar condições

de trabalho justas e equitativas,

t) Lutar contra estereótipos e tratar todos com respeito e dignidade;

u) Rejeitar e condenar qualquer forma de assédio moral ou sexual;

v) Comprometer-se a que nenhum trabalhador seja punido, despedido ou alvo de uma medida discriminatória por ter sido sujeito ou se ter recusado a sujeitar a atos de assédio sexual ou comportamentos de assédio moral, ou por os ter testemunhado ou comunicado; e

w) Zelar pela implementação dos procedimentos adequados para prevenir, detetar e resolver estes comportamentos no âmbito do respeito dos direitos das pessoas.

2- Sem prejuízo do disposto na lei e neste AE, são deveres gerais dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente AE;

c) Zelar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como a documentação a que tem acesso;

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

e) Respeitar e cumprir com o estipulado no Código de Conduta e cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, das normas que o regem assim como dos normativos internos desde que não sejam contrários às disposições do presente AE e aos seus direitos e garantias.

Lisboa, 22 de setembro de 2021.

Os outorgantes:

GNB - Companhia de Seguros, SA

NIPC 503718092

Representada por:

François Nicolas Baudienville, na qualidade de administrador delegado.

Paulo Alexandre Nunes Nogueira, diretor geral adjunto, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS)

NIPC 500 952 205

Representado por:

Carlos Alberto Marques, presidente da direção na qualidade de mandatário.

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, vogal da direção na qualidade de mandatária.

Carla Sofia Grilo Mirra, mandatária.

SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal

NIPC 502 326 956

Representado por:

António Carlos Videira dos Santos, mandatário.

Elisabete Dourado da Silva Lima, mandatária.

Depositado em 12 de outubro de 2021, a fl. 171 do livro n.º 12, com o n.º 201/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Alteração salarial

Alteração do anexo I do acordo empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2019.

Para efeitos do número 1 da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 380 (trezentos e oitenta) trabalhadores.

Artigo 1.º

Alteração ao clausulado

É alterado o anexo I, nos seguintes termos:

ANEXO I

Tabela salarial

São alteradas as tabelas salariais que passam a ter a seguinte redação.

Pessoal dirigente	
Diretor-geral	3 927,35 €
Chefe de direção	3 394,72 €
Chefe de divisão	2 890,59 €

Pessoal de chefia		
Escalões	Chefe setor (01)	Chefe equipa (02)
12	2 143,87 €	1 494,22 €
11	2 022,52 €	1 409,63 €
10	1 908,04 €	1 329,84 €
9	1 800,04 €	1 254,57 €
8	1 698,15 €	1 183,56 €
7	1 610,67 €	1 084,39 €
6	1 543,77 €	1 032,75 €
5	1 502,60 €	981,11 €
4	1 415,12 €	929,48 €
3	1 343,08 €	871,37 €
2	1 260,75 €	798,75 €
1	1 193,85 €	726,14 €

Pessoal técnico superior					
Escalões					
	1	2	3	4	
Nível	6	3 215,01 €	3 250,33 €	3 285,66 €	3 356,32 €
	5	2 508,41 €	2 720,40 €	2 932,36 €	3 179,67 €
	4	2 155,11 €	2 331,76 €	2 437,74 €	2 579,06 €
	3	1 801,81 €	1 978,47 €	2 084,45 €	2 296,43 €
	2	1 625,17 €	1 678,16 €	1 766,49 €	1 925,47 €
	1	1 413,19 €	1 466,18 €	1 536,85 €	1 607,50 €

Pessoal técnico					
Escalões					
	1	2	3	4	
Nível	6	2 367,09 €	2 402,42 €	2 437,74 €	2 473,08 €
	5	1 801,81 €	1 978,47 €	2 084,45 €	2 296,43 €
	4	1 625,17 €	1 678,16 €	1 766,49 €	1 925,47 €
	3	1 413,19 €	1 483,86 €	1 554,51 €	1 678,16 €
	2	1 201,20 €	1 254,20 €	1 324,87 €	1 466,18 €
	1	1 045,84 €	1 081,29 €	1 117,08 €	1 190,61 €

Pessoal técnico administrativo						
Escalões						
	1	2	3	4	5	
Nível	6	1 377,86 €	1 483,86 €	1 589,84 €	1 695,82 €	1 801,81 €
	5	1 116,42 €	1 151,74 €	1 190,61 €	1 218,88 €	1 271,87 €
	4	953,66 €	992,66 €	1 045,84 €	1 116,42 €	1 190,61 €
	3	847,52 €	886,69 €	918,22 €	971,39 €	1 045,84 €
	2	790,53 €	829,71 €	868,87 €	904,49 €	953,66 €
	1	710,73 €	746,45 €	776,30 €	811,90 €	886,69 €

Pessoal técnico de informática					
Escalões					
	1	2	3	4	
Grau 3	2	2 261,10 €	2 367,09 €	2 508,41 €	2 649,72 €
	1	2 049,12 €	2 155,11 €	2 261,10 €	2 402,42 €
Grau 2	2	1 837,15 €	1 943,13 €	2 049,12 €	2 155,11 €
	1	1 660,50 €	1 766,49 €	1 872,47 €	1 978,47 €
Grau 1	3	1 483,86 €	1 554,51 €	1 660,50 €	1 766,49 €
	2	1 307,20 €	1 377,86 €	1 483,86 €	1 589,84 €
	1	1 172,94 €	1 201,20 €	1 307,20 €	1 413,19 €
Adjunto	3	1 010,39 €	1 063,57 €	1 134,09 €	1 190,61 €
	2	868,87 €	918,22 €	971,39 €	1 045,84 €
	1	746,45 €	790,53 €	847,52 €	918,22 €

Pessoal operacional					
Escalões					
	1	2	3	4	
Nível	6	1 134,09 €	1 172,94 €	1 190,61 €	1 236,54 €
	5	935,94 €	971,39 €	1 028,11 €	1 063,57 €
	4	798,28 €	837,85 €	895,38 €	927,22 €
	3	744,60 €	765,00 €	783,09 €	803,43 €
	2	677,16 €	688,50 €	707,88 €	719,10 €
	1	665,48 €	672,67 €	681,76 €	688,50 €

Artigo 2.º

Aplicação de efeitos

A tabela salarial produz efeitos a 1 de agosto de 2021.

Portimão, 30 de agosto de 2021.

Isilda Maria Prazeres dos Santos Varges Gomes, na qualidade de presidente do conselho de administração da EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA.

Henrique Jesus Robalo Vilallonga, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Bruno Miguel Martins Luz, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Depositado em 8 de outubro de 2021, a fl. 170 do livro n.º 12, com o n.º 199/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Suspensão

Acordo de contratação de PNT 2021

Entre:

Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, pessoa coletiva n.º 502030879, com o capital social de 17 100 000,00 €, com sede efetiva no Aeroporto de Lisboa, Rua B, Edifício 10, 1.º - 1700-008 Lisboa, aqui representada pelo Eng.º Valter Camilo Noivo dos Santos Fernandes, com poderes para o ato, doravante abreviadamente designada «Portugália»

e

SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas, associação sindical titular do número de identificação 514 443 480, com sede na Rua Valério Nogueira, 32B, 2625-722 Vialonga, neste ato representada por João Ricardo Pereira Contreiras Leão, André Manuel da Costa de Melo Marques, com poderes para a representar, adiante designada abreviadamente «SIPLA»,

Globalmente abreviadamente referidas como «partes»,
Considerando que:

i) A pandemia de COVID-19 teve efeitos drásticos no setor da aviação, afetando toda a operação da Portugália;

ii) Face à situação provocada pelos efeitos do surto do COVID-19 no ano de 2020 e à quebra muito acentuada da operação da Portugália, esta empresa opôs-se à renovação dos contratos de trabalho a termo de um conjunto de trabalhadores-pilotos no ano de 2020;

iii) Com a (aparente) progressiva melhoria da operação da Portugália no início da segunda metade de 2020, as partes celebraram, a 15 de julho de 2020, um memorando de entendimento sobre a contratação de PNT (o «memorando de entendimento»), no âmbito do qual foi acordada a suspensão temporária de algumas normas do acordo de empresa SIPLA/Portugália, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47.º, de 22 de dezembro de 2018; com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25 de 8 de julho de 2019;

iv) No primeiro trimestre de 2021, em decorrência dos impactos da segunda vaga da pandemia, foi necessário que o Estado Português tomasse medidas de auxílio de emergência para garantir a continuidade da operação do grupo TAP em que se insere a Portugália, do que resultou o compromisso deste grupo com um plano de reestruturação, já apresentado às autoridades competentes da União Europeia;

v) No âmbito das necessidades da Portugália e da TAP ditadas pelas exigências do plano de reestruturação, referido no parágrafo anterior, alguns pilotos da TAP manifestaram a sua vontade de ingressar nos quadros da Portugália;

vi) As partes reconhecem que, para cumprir as exigências do plano de reestruturação do grupo TAP, a Portugália necessita de proceder à contratação de PNT, pretendendo, nessa senda e para esse efeito, estabelecer critérios objetivos de exceção na preferência da admissão de pilotos.

Acordam as partes:

1- Estabelecer os seguintes critérios objetivos, sucessivos e subsidiários entre si, de preferência na admissão de pilotos à Portugália, mediante a celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado:

a) Critério 1: Pilotos efetivos TAP que, no âmbito das medidas voluntárias previstas no plano de reestruturação do grupo TAP, tenham manifestado a sua vontade em ingressar no quadro de pilotos da Portugaláia;

b) Critério 2: Pilotos que venham a ser dispensados pela TAP no âmbito da continuação da aplicação do plano de reestruturação do grupo TAP (2.ª fase), considerando-se como período relevante, para efeitos de elegibilidade e integração deste critério, o lapso de tempo que vier, eventualmente, a mediar entre a data de início da manifestação da intenção de recurso pela TAP a medidas unilaterais de cessação de postos de trabalho no âmbito do dimensionamento do efetivo planeado e necessário e a data de 31 de julho de 2021, devendo, impreterivelmente, até esta data, os pilotos elegíveis manifestar o seu interesse em ingressar na Portugaláia ou nisso consentir;

c) Critério 3: Pilotos cujos contratos de trabalho a termo final ou resolutivo celebrados com a Portugaláia tenham cessado em 2020 por iniciativa desta, preferindo na contratação, em igualdade de circunstâncias no âmbito deste critério, os pilotos cuja data de caducidade do contrato de trabalho seja mais antiga;

d) Critério 4: Pilotos que, não estando incluídos nas categorias sociais anteriores, tenham sido anteriormente pilotos da Portugaláia em regime de contrato de trabalho com esta celebrado e que tenham, por sua iniciativa, cessado o respetivo contrato de trabalho para ingressar na carreira de piloto na TAP e cujo processo de recrutamento e admissão não foi concluído por motivos que se devem, exclusivamente, à crise pandémica COVID-19 e ao seu impacto no setor da aviação;

e) Critério 5: Trabalhadores internos da Portugaláia provenientes de outras categorias profissionais.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, as partes acordam:

a) Nos termos e para os efeitos do artigo 139.º do Código do Trabalho, o disposto nos sub-parágrafos do número anterior substitui o disposto no artigo 145.º do Código do Trabalho;

b) Nos termos e para os efeitos do artigo 502.º, números 2 e 3, do Código do Trabalho, com fundamento nos Considerandos (i) a (vi) do presente acordo e na necessidade de ser assegurada a viabilidade do grupo TAP, bem como a manutenção de postos de trabalho, na suspensão temporária das seguintes cláusulas convencionais, suspensão esta que apenas vigorará para efeitos de admissão de pilotos nas situações previstas nos critérios supra referidos:

i) Cláusula 18.ª do AE celebrado entre as partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2018;

ii) Cláusula 4.ª, números 3, 4 e 5, do RAAA, anexo I ao referido AE, devendo o início da contagem da antiguidade de serviço, no que concerne ao posicionamento relativo dos pilotos a admitir ao abrigo do presente acordo, pautar-se pela aplicação dos critérios sucessivos e subsidiários enunciados de 1 a 5 no parágrafo primeiro do presente acordo;

iii) Cláusulas 6.ª e 7.ª, números 1 e 2, do RAAA, anexo I ao referido AE;

iv) Cláusula 9.ª do RBO, anexo IV ao referido AE, sendo a suspensão desta cláusula não aplicável na relação de preferência exclusivamente interna entre trabalhadores-pilotos do atual quadro da Portugaláia;

3- Vigência: o presente acordo produz efeitos à data da sua assinatura e vigorará até 30 de novembro de 2021.

4- Nos termos e para os efeitos na alínea g) do número um do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho abrange, por um lado, a Portugaláia e, por outro lado, 141 trabalhadores-pilotos associados do SIPLA.

5- O presente acordo aplica-se em todo o território nacional.

6- A Portugaláia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA integra o setor de atividade do transporte aéreo, regular e não regular, de passageiros (CAE 51100-R3).

7- Qualquer alteração ao presente acordo apenas poderá ser efetuada por via de acordo escrito entre as partes e da consequente publicação do mesmo no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 2 de maio de 2021,

Pela Portugaláia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

Valter Fernandes, director geral.

SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas:

João Leão, presidente da direção do SIPLA.

André Marques, vice-presidente da direção do SIPLA.

Depositado em 12 de outubro de 2021, a fl. 171 do livro n.º 12, com o n.º 202/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato dos Bancários do Centro e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado

A 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato dos Bancários do Centro e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO, outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017, e respectivas revisões, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2020 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021, acordam alterar o referido acordo de empresa nos termos seguintes:

Artigo 1.º

Os anexos II e III do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017 e respectivas revisões, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2020 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021, passam a ter a redação seguinte, com efeitos retroactivos a 1 de janeiro de 2020, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.ª do acordo de empresa:

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.ª, número 2):

- a) Grupos A e B - 884,14 euros;
- b) Grupo C - A correspondente à retribuição mínima mensal garantida.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.ª, número 3):

Nível	Retribuição base (em euros)
	A partir de 1 de janeiro de 2020
18	2 801,57
17	2 533,23
16	2 356,83
15	2 171,26
14	1 986,55
13	1 802,95
12	1 655,19
11	1 524,68
10	1 363,73
9	1 254,27
8	1 136,26

7	1 051,51
6	999,20
5	884,14
4	767,47
3	667,21
2	635,00
1	635,00

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56.ª, números 3 e 4): 19,89 euros.

4- Diuturnidades (cláusula 66.ª): 42,19 euros.

5- Subsídio de refeição (cláusula 67.ª, número 1): 9,72 euros.

6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.ª, número 2): 152 750,75 euros.

7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.ª, número 2): 152 750,75 euros.

8- Subsídio infantil (cláusula 88.ª, número 1): 25,93 euros.

9- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 89.ª, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,82 euros;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,73 euros;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,61 euros;

d) Ensino secundário - 61,47 euros;

e) Ensino superior - 70,43 euros.

ANEXO III

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 92.ª (valores em euros):

Por cada trabalhador no activo	129,12
Por cada reformado	89,28
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	38,64

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Artigo 2.º

Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 105 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

Lisboa, 25 de maio de 2021.

Pela 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

Sandra Isabel Teixeira Campos, na qualidade de mandatária.

Pedro Miguel Ribas Fontes Guimarães, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

Gentil Reboleira Louro, na qualidade de mandatário.
João Miguel da Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO:

Cristina Maria Damião de Jesus, na qualidade de mandatária.

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito geográfico

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

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- O presente acordo aplica-se à 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA, adiante designada por empresa, que exerce a sua actividade no sector financeiro (CAE principal 64921-R3 e CAE secundário 77110-R3), bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato dos Bancários do Centro e no Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO (antes denominado Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas).

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 105 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou velhice (ou invalidez presumível), quando se encontravam ao serviço da empresa, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial é de 12 meses.

3- Findos os aludidos períodos de vigência, o acordo renova-se por iguais períodos de 24 e 12 meses, respectivamente,

salvo se alguma das partes o fizer cessar por comunicação dirigida à outra com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data do termo do período inicial ou de qualquer renovação, caso em que cessa a sua vigência no termo do período inicial ou da renovação que se encontre em curso.

4- Em caso de renovação nos termos do número anterior, a tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar, terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano.

5- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, apenas se manterão em vigor, para além do disposto na lei, as cláusulas relativas à retribuição mensal efectiva.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

Execução do acordo

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

Cláusula 5.^a

Interpretação e integração do acordo

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

2- A comissão é composta por três elementos, sendo um nomeado pela FEBASE - Federação do Sector Financeiro, outro pela empresa e um terceiro, que presidirá, nomeado unanimemente pelos outros dois.

3- Cada parte designa um elemento suplente, que substituirá o respectivo elemento efectivo nas suas faltas ou impedimentos.

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

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes todos os elementos que a compõem.

6- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

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

CAPÍTULO I

Actividade sindical

Cláusula 7.^a

Exercício da actividade sindical

Os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nos termos previstos na lei.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

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

2- A autorização referida no número anterior pode ser dada a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, a identificação do sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

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

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

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

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 9.^a

Condições e critérios de admissão

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

Cláusula 10.^a

Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data da admissão na empresa.

2- Por acordo entre a empresa e o trabalhador na data da celebração do contrato de trabalho podem ser considerados tempos de serviço prestado a outras instituições de crédito ou sociedades financeiras.

Cláusula 11.^a

Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para o grupo em causa e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

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

Cláusula 12.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 13.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador, corresponde um processo individual, donde constam os actos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções de-

sempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

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

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

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 14.^a

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

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

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

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

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente em centros de atendimento, bem como no âmbito da promoção de produtos e serviços.

2- Pode ainda ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3- Nos casos previstos no número 1, o contrato a termo pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

4- A empresa deve comunicar aos sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo, salvo se os trabalhadores só consentirem no referido envio aos sindicatos onde se encontram filiados.

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a

empresa, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

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

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

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

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

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 17.^a

Deveres da empresa

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

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

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

2- A prestação de informação ao trabalhador pela empresa no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio electrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

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

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

b) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos traba-

lhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

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

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

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

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

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

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

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

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

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

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 20.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em três grupos:

a) Grupo A - Integra os trabalhadores com funções directivas ou de responsabilidade;

b) Grupo B - Integra os trabalhadores com funções comerciais e técnicas;

c) Grupo C - Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções operacionais e administrativas.

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

3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II.

Cláusula 21.^a

Promoções

As promoções ao nível superior devem pautar-se por critérios objectivos e transparentes que tenham em consideração, entre outros, a avaliação de desempenho, o tempo de experiência na função e na empresa, e a situação económica e financeira da empresa.

Cláusula 22.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

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

Cláusula 23.^a

Estágio de acesso a nova categoria

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Exercício de funções

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

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

Cláusula 25.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

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

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

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 12 meses completos qualquer período seguido ou

a soma, num período de três anos, de períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

Cláusula 26.^a

Avaliação de desempenho

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

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

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 27.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- A empresa e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão, que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.

2- Estando em causa o exercício de funções comerciais, a empresa e o trabalhador podem acordar que o local de trabalho abrange mais do que um distrito.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a empresa pode transferir o trabalhador para:

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

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

4- Fora dos casos acima previstos, a empresa não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

5- Para os efeitos previstos no número 3, a empresa deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

6- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, que resolva o contrato, tem direito à indemniza-

ção prevista na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

7- Nos casos previstos nos números 3, alínea *b)*, e 4, a empresa custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

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

9- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 3, alínea *b)*, e 4, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

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

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na lei para as deslocações, em viatura própria, dos trabalhadores em funções públicas, aplicado:

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

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

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

Cláusula 28.^a

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto nos números seguintes e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

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

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

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

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

3- O período normal de trabalho pode ser aumentado, dentro dos seguintes condicionalismos:

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do

trabalho semanal exceda o limite de cinquenta e cinco horas;

b) O aumento do número de horas semanais poderá efectuar-se através de dias completos, em vez de acréscimo de horas diárias em dias normais de trabalho, verificadas situações de carácter excepcional;

c) A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com um mínimo de três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode não ser observada;

d) A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efectuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo a empresa avisar o trabalhador do tempo de redução com três dias de antecedência, ou ainda por pagamento em dinheiro ou por ambas as modalidades;

e) A faculdade prevista no presente número poderá ser utilizada por iniciativa do trabalhador, mediante autorização da empresa, devendo o trabalhador, nesse caso, solicitá-lo com um aviso prévio de três dias, salvo em situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode não ser observada;

f) As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente serão pagas de acordo com o valor da retribuição horária;

g) O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o regime previsto nas alíneas anteriores;

h) O disposto nas alíneas anteriores não prejudica o gozo dos intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 30.^a

4- A empresa pode pôr termo aos regimes previstos nos números anteriores, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 29.^a

Registo dos tempos de trabalho

A empresa deve, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

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

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

3- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período

de intervalo estabelecido no número 1, retomam o serviço com igual atraso.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

1- O horário de trabalho é fixado pela empresa, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

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

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

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

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da retribuição de base.

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

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

Cláusula 33.^a

Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula anterior, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título.

2- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário de trabalho igual à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia, não podem àquele título, em caso algum e em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 37,5 % da retribuição de base acrescida das diuturnidades.

Cláusula 34.^a

Horários de trabalho flexíveis

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

2- A prática de horários flexíveis não pode prejudicar a prestação dos serviços ao público.

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

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

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

Cláusula 35.^a

Actividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a empresa pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

a) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: (i) os serviços de informática; (ii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços por telefone, videoconferência ou internet; (iii) os serviços de manutenção e apoio às instalações da empresa; (iv) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

b) Outros serviços distintos dos referidos na alínea anterior, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

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

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

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

Cláusula 36.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 da cláusula 28.^a não pode ser ultrapassado.

3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a

empresa e o trabalhador, não contando a interrupção como tempo de trabalho.

4- O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

5- Os horários por turnos de seis horas consecutivas não prejudicam o direito a um descanso semanal obrigatório, e quinzenalmente, a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 39.^a

6- Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o descanso semanal.

7- São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite, os seguintes:

a) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao respetivo agregado familiar;

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

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

d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.

8- A empresa deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 37.^a

Mapas de horário

A empresa disponibiliza ao respetivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 34.^a a 36.^a

Cláusula 38.^a

Regime geral do trabalho suplementar

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

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

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

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

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

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

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

a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;

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

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

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

a) Com deficiência ou doença crónica;

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

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 39.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

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

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

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

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

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

c) Os períodos de descanso compensatório referidos nas alíneas anteriores vencem-se quando se perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e podem ser gozados cumulativamente com as férias, sob opção dos trabalhadores.

4- Nos casos previstos no número 1 da cláusula 35.^a, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

Cláusula 40.^a

Regime de prestação de trabalho normal ao sábado

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado ou não coincidir com a totalidade do sábado, nos seguintes casos:

a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;

b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;

c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2- Nos casos previstos no número anterior, o descanso complementar é gozado na segunda-feira seguinte.

Cláusula 41.^a

Feriados

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

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, não havendo lugar a quaisquer acréscimos, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

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

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

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

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

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

Cláusula 43.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 44.^a

Férias seguidas ou interpoladas

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

Cláusula 45.^a

Marcação do período de férias

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

2- As férias são marcadas segundo um plano que assegu-

re o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

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

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

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

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

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

Cláusula 46.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 47.^a

Férias no ano de cessação do contrato

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

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

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, ou ao contrato que cesse no ano subsequente ao da admissão, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 48.^a

Suspensão de férias

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

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 45.^a

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

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

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

6- Sempre que entenda, pode a empresa proceder ou requerer a verificação das situações de impedimento, nos termos previstos na lei.

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

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

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e

bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula seguinte, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 45.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 49.^a

Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a)* As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b)* As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;
 - c)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;
 - d)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e)* As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;
 - f)* As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - g)* As dadas, nos termos da lei e deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;
 - h)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;
 - i)* As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
 - j)* As que por lei forem como tal qualificadas;
 - k)* As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis para a direcção e mesa da assembleia geral dos sindicatos e de 3 dias úteis para os demais órgãos.
- 3- Nos termos da alínea *b)* do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:
 - a)* Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
 - b)* Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

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

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

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

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

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

Cláusula 50.^a

Efeitos das faltas

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

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

- a)* As previstas na alínea *h)*, nos termos da legislação específica aplicável;
- b)* As previstas na alínea *i)*, sem prejuízo de decisão contrária da empresa;
- c)* As previstas na alínea *j)* quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária da empresa;
- d)* As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

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

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

Cláusula 51.^a

Comunicação e prova das faltas

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 53.^a

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 54.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

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

Cláusula 55.^a

Licença sem retribuição

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

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

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 56.^a

Regalias do trabalhador estudante

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

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

3- A empresa pode, nomeadamente quando a área da formação seja coincidente, afim ou relevante para a actividade desempenhada, conceder aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo.

4- Quando o subsídio de estudo seja devido ou concedido pela empresa, o mesmo será pago de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

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

Cláusula 57.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

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

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

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

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

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, 80 % das disciplinas que compõem o currículo do ano em que o trabalhador estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, e considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 58.^a

Definição de retribuição

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

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

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

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

Cláusula 59.^a

Classificação da retribuição

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

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

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

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

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

2- A retribuição mensal efectiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

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

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

a) Remuneração por trabalho suplementar;

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

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

d) Subsídio de refeição;

e) Participação nos lucros de exercício;

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

Cláusula 60.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

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

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

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

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

Cláusula 61.^a

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

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

Cláusula 62.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito,

é-lhe liquidado 1/25 da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

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

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

Cláusula 63.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

Cláusula 64.^a

Remuneração de trabalho nocturno

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

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

Cláusula 65.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 61.^a do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) *Diurno*:

i) 1.^a hora - Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150,00 %

ii) 2.^a hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175,00 %

b) *Nocturno*:

i) 1.^a hora - Retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,50 %

ii) 2.^a hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 67.^a

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

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

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

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

$$2,5 \times R_{hn} \times T$$

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

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 67.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 66.^a

Diuturnidades

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

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

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

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

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

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

Cláusula 67.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente.

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

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

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

Cláusula 68.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço e que incorram em despesas por conta da empresa têm direito a ser reembolsados, contra apresentação dos respectivos documentos justificativos, nos termos definidos pela empresa e em vigor em cada momento.

2- Nas deslocações para fora do local de trabalho contratualmente definido, os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo II ao presente acordo.

3- A indemnização decorrente do seguro referido no número anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

4- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social, contemplados no presente acordo.

Cláusula 69.^a

Prémio de final de carreira

1- À data da passagem à situação de reforma, por invalidez ou velhice, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efectiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no activo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efectiva que o trabalhador auferia à data da morte.

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efectiva, conforme disposto no ACT do sector bancário ora revogado e na cláusula 96.^a, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respectivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efectiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efectiva, conforme disposto no ACT do sector bancário ora revogado.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 70.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores

manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respectivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

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

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

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

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

6- Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

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

Cláusula 71.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

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

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

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

Cláusula 72.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

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

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

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 73.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 74.^a

Prescrição da infracção e do procedimento disciplinar

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

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 75.^a

Sanções aplicáveis

1- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de Segurança Social substitutivo previsto neste acordo;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 76.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma empresa.

3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 77.^a

Registo e comunicação de sanções

1- A empresa mantém devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser efectuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, a empresa fornece ao sindicato respectivo nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 78.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respectivo processo individual. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

6- A presunção do número 5 só pode ser ilidida pelo notificado quando a recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 74.^a

8- Igual interrupção decorre da instauração do procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 79.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a empresa, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais destinados ao exercício dessas funções.

Cláusula 80.^a

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

1- O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2- A empresa, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procede obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

3- A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode comunicar à empresa, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, a empresa dispõe, sob pena de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos números 5 e 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respectiva associação sindical.

Cláusula 81.^a

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 82.^a

Ilicitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 74.^a;

b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;

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

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3- O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 81.^a

4- Na acção de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 81.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 83.^a

Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direcção, a empresa pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da empresa à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por

cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

TÍTULO IV

Formação profissional e higiene e segurança no trabalho

Cláusula 84.^a

Princípios gerais em matéria de formação profissional

1- A empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional, nomeadamente com o apoio do Instituto de Formação Bancária.

2- A empresa deve assegurar, nas acções de formação que venha a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

3- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 68.^a é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 85.^a

Higiene, salubridade e segurança no local de trabalho

A empresa é obrigada a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objectivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 86.^a

Medicina do trabalho

1- A empresa deverá dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 87.^a

Segurança Social

Todos os trabalhadores da empresa estão abrangidos pelo regime geral da Segurança Social.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 88.^a

Subsídio infantil

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até setembro do ano em que ingressar no ensino oficial.

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores beneficiarem da atribuição do subsídio infantil previsto (ou idêntico ao previsto) no anexo II, o mesmo é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

5- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença e de reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 89.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do anexo II.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- O trabalhador deve fazer prova junto da empresa da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 4 e 5 da cláusula anterior.

4- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

SECÇÃO II

Assistência médica

Cláusula 90.^a

Enquadramento

1- Apesar dos trabalhadores bancários já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantém-se em vigor o sistema complementar de assistência médica assegurado por um serviço de assistência médico-social previsto no presente acordo, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS -

constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 92.^a e 93.^a, e são geridos pelo sindicato respectivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários, serviços e/ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 91.^a

Beneficiários

1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:

- a) Os trabalhadores da empresa e respectivos familiares;
- b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou velhice (invalidez presumível) quando se encontravam ao serviço da empresa e respectivos familiares;
- c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente acordo ou do regime geral de Segurança Social.

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respectivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção colectiva de trabalho do sector bancário, beneficiam do SAMS o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO, Sindicato dos Bancários do Centro ou do Sindicato dos Bancários do Norte, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados.

5- Para efeitos do disposto nos anteriores, consideram-se familiares:

- a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;
- b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adoptados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respectivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respectivos regulamentos.

6- São também beneficiários dos SAMS os ex-trabalhadores e reformados e respectivos familiares abrangidos por protocolos de adesão celebrados entre a empresa e os sindicatos subscritores do presente acordo.

Cláusula 92.^a

Contribuições a cargo da empresa

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo da empresa constam do anexo III.

2- As contribuições referidas no número anterior são actualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

3- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do mês subsequente ao da publicação do presente acordo.

Cláusula 93.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- As contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no activo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efectiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou velhice (invalidez presumível): a verba correspondente a 1,50 % do subsídio de doença ou pensão que auferam da Segurança Social;

c) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 92.^a que estaria a cargo da entidade empregadora.

2- Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 94.^a

Entrega de contribuições, prazos e controlo

A empresa remeterá aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no número 1 da cláusula 92.^a e no número 1 da cláusula 93.^a

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 95.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores da empresa é aplicável o regime de parentalidade legal em vigor.

TÍTULO VI

Disposições transitórias

Cláusula 96.^a

Prémio de antiguidade

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.^a do acordo colectivo de trabalho do sector bancário ora revogado, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2009, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de outubro de 2010.

TÍTULO VII

Disposições finais

Cláusula 97.^a

Âmbito de aplicação

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, afasta a aplicação de anteriores versões do acordo colectivo de trabalho do sector bancário, nomeadamente aquele cujo último texto consolidado foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2009, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de outubro de 2010, que deixará de ser aplicável aos trabalhadores da empresa a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 98.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 99.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

Da aplicação deste acordo não pode resultar prejuízo de condições de trabalho e de Segurança Social mais favoráveis

que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 100.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre a empresa e os sindicatos representados podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 101.^a

Reembolsos

O trabalhador deve devolver à empresa o valor de subsídio ou prestação por esta atribuído na qualidade de entidade centralizadora de pagamentos da Segurança Social, sempre que receba aquele subsídio ou prestação directamente da mesma Segurança Social e no prazo de 8 dias após o recebimento.

Lisboa, 25 de maio de 2021.

Pela 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:
Sandra Isabel Teixeira Campos, na qualidade de mandatária.

Pedro Miguel Ribas Fontes Guimarães, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

Gentil Reboleira Louro, na qualidade de mandatário.

João Miguel da Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO:

Cristina Maria Damião de Jesus, na qualidade de mandatária.

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

Grupo	Subgrupo	Grupo funcional	Categorias	Nível
Grupo A	A1	Direcção	Director	13
	A2	Serviços	Responsável de serviços	9
Grupo B	B1	Operacional	Gestor de clientes	7
	B2	Técnico	Técnico especialista	8
Grupo C	C1	Operacional	Técnico	7
			Administrativo operacional	6
	C2	Administrativo	Técnico	7
			Administrativo	6
			Assistente	5

Categorias profissionais do grupo A

Sub-grupo A1 - Área directiva

Directores - Reportando ao presidente executivo, tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objectivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes.

Sub-grupo A2 - Área serviços

Responsáveis de serviço - Reportando a um director tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objectivos da entidade empregadora, na esfera dos serviços pelos quais são responsáveis; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do comité executivo; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes. Quando em representação da entidade empregadora, incumbem-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B

Sub-grupo B1 - Área comercial

Gestor de cliente - Reportando ao director responsável pela área comercial, exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, contactar, representar e negociar com as entidades que integram a carteira de clientes que acompanha, por forma promover e vender os produtos e serviços da empresa. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efectuar prospecções de mercado.

Sub-grupo B1 - Área técnica

Técnico especialista - Reportando ao responsável do Serviço respectivo e podendo supervisionar outros técnicos, participa na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade, quando mandatado para o efeito.

Categorias profissionais do grupo C

Sub-grupo C1 - Área operacional

Técnico - Executa, individualmente ou em equipa, as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio, manuais e processos aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico especialista; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade, quando mandatado para o efeito.

Administrativo operacional - Aplica os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa as suas tarefas de acordo com os manuais e processos operacionais em vigor na empresa; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respectiva chefia; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade, quando mandatado para o efeito.

Sub-grupo C2 - Área administrativa

Técnico - Executa, individualmente ou em equipa, as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio, manuais e processos aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico especialista; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Administrativo - Aplica os seus conhecimentos e experiência à prática quotidiana da entidade empregadora e executa as suas tarefas de acordo com os manuais e processos administrativos em vigor na empresa; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respectiva chefia; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Assistente - Realiza operações de carácter administrativo, sob orientação superior.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

- a) Grupos A e B - 884,14 euros;
- b) Grupo C - A correspondente à retribuição mínima mensal garantida.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição base (em euros)
	A partir de 1 de janeiro de 2020
18	2 801,57
17	2 533,23
16	2 356,83
15	2 171,26
14	1 986,55
13	1 802,95
12	1 655,19
11	1 524,68
10	1 363,73
9	1 254,27

8	1 136,26
7	1 051,51
6	999,20
5	884,14
4	767,47
3	667,21
2	635,00
1	635,00

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56.^a, números 3 e 4): 19,89 euros.

4- Diuturnidades (cláusula 66.^a): 42,19 euros.

5- Subsídio de refeição (cláusula 67.^a, número 1): 9,72 euros.

6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.^a, número 2): 152 750,75 euros.

7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.^a, número 2): 152 750,75 euros.

8- Subsídio infantil (cláusula 88.^a, número 1): 25,93 euros.

9- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 89.^a, número 1):

f) 1.º ciclo do ensino básico - 28,82 euros;

g) 2.º ciclo do ensino básico - 40,73 euros;

h) 3.º ciclo do ensino básico - 50,61 euros;

i) Ensino secundário - 61,47 euros;

j) Ensino superior - 70,43 euros.

ANEXO III

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 92.^a (valores em euros):

Por cada trabalhador no activo	129,12
Por cada reformado	89,28
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	38,64

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Depositado em 12 de outubro de 2021, a fl. 171 do livro n.º 12, com o n.º 203/2021, 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 Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outra - Deliberação da comissão paritária

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020.

Comissão paritária

Deliberação

Aos dezanove de julho de dois mil e vinte e um, pelas dezasseis e trinta horas, reuniu em Lisboa esta comissão paritária tendo como ponto único da ordem de trabalhos a «análise da cláusula 15.^a do CCT e das recentes alterações introduzidas pela Assembleia da Republica nos artigos 285.º e 286.º do Código do Trabalho».

As partes fizeram-se representar pelos membros da comissão paritária que vão subscrever esta deliberação.

As partes procederam à análise dos textos inscritos na ordem de trabalhos tendo tomado, por unanimidade, a seguinte deliberação.

1- As alterações introduzidas pela Lei n.º 18/2021, de 8 de abril, nos artigos 285.º e 286.º do Código do Trabalho, embora aparentemente redundante face ao convencionado na cláusula 15.^a desta convenção colectiva (CCT APFS/STAD/FETESE 2020), têm suscitado algumas dúvidas e insegurança interpretativa.

2- Na verdade, há mais de 40 anos, no setor das limpezas e, mais precisamente, dos «facility services», os direitos dos trabalhadores (incluindo o direito de oposição) tem vindo a ser regulados, acautelados e garantidos, sempre que ocorre a substituição de um empregador por outro, na prestação dos serviços de limpeza num dado local de trabalho, ainda que por decisão unilateral de um terceiro, titular daquele local.

3- Afigura-se-nos que o legislador, ao determinar (sob o novo número 10 do artigo 285.º) a aplicação do regime dos artigos 285.º e 286.º a «todas as situações de transmissão de empresas ou estabelecimento (...) por adjudicação de fornecimento de serviços de (...) limpeza (...)» apenas se quis referir às situações em que há efectiva transmissão da titularidade da empresa, ou estabelecimento, ou ainda de parte da empresa ou estabelecimento (situações essas expressamente contempladas pelo número 1 do artigo 285.º).

4- Isto é, o novo número 10, ao referir-se, regulamentando-as, às situações em que ocorre a transmissão da titularidade, terá excluído do seu âmbito as situações identificadas sob o número 2 do artigo 285.º - isto é, as situações em que apenas ocorre a transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sem que haja verdadeira transmissão da respectiva titularidade.

5- Nessa medida, chamada a pronunciar-se sobre a interpretação que deve ser dada à cláusula 15.^a deste CCT, é entendimento desta comissão paritária que a nova redacção dos artigos 285.º e 286.º não alterou o quadro regulatório das situações em que, por regra, ocorre a sectorialmente denominada «perda de um local de trabalho ou cliente» - na medida em que nelas não ocorre qualquer transmissão (da titularidade) da empresa, estabelecimento ou parte de estabelecimento, mas apenas uma substituição de um prestador por outro prestador de serviços, nenhum deles titular daquele estabelecimento ou de parte dele. Serão meros prestadores de serviços, que não titulam no local em causa qualquer estabelecimento. Podem, apenas, e quando muito, no limite, ser qualificados como meros concessionários da exploração dos serviços de limpeza.

6- Esta comissão entende, por isso, que o disposto na citada cláusula 15.^a do CCT é globalmente mais favorável em relação ao regime legal da transmissão de empresa ou estabelecimento, devendo sobre ele prevalecer.

7- Razão pela qual, com vista a proporcionar melhor interpretação daquela cláusula, esta comissão formula a seguinte

Deliberação

A comissão paritária do CCT Limpeza Industrial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, entende que o disposto na cláusula 15.^a do CCT é globalmente mais favorável em relação ao regime legal da transmissão de empresa ou estabelecimento, devendo sobre ele prevalecer.

Representantes da parte patronal:

Maria de Fátima Portulez de Oliveira.
Bruno Alexandre Venera Moreira.
Manuel Eugénia Pimentel Cavaleiro Brandão.
Joaquim Fernando Fialho Sabino.

Representantes da parte sindical:

Vivalda Rodrigues Henriques Silva.
Vitalina Gomes Costa Silva.
Paulo Sim Sim Costa.
Octávio Manuel Ferreira Duarte Amaro.

Depositado em 8 de outubro de 2021, a fl. 171 do livro n.º 12, com o n.º 200/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas (ASPTC) - Deliberação da comissão paritária

Deliberação da comissão paritária emergente da cláusula 74.^a do AE1/Carris/2018 celebrado com a Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas (ASPTC)

1- No âmbito do processo de negociação coletiva do AE1, foi alcançado um acordo global entre o conselho de administração da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas (ASPTC), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 35, de 22 de setembro de 2018, com entrada em vigor a 28 de setembro de 2018.

2- A cláusula 17.^a deste acordo de empresa, tem a epígrafe «Reconversão profissional».

3- O número 5 da referida cláusula, estabelece a seguinte redação:

«A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter, a sua inscrição para o preenchimento do lugar; aqueles deverão informar por escrito e no prazo de 8 dias, se aceitam ou não a oferta do lugar, e neste último caso, quais as razões da recusa».

4- O número 6 da mesma cláusula prevê o seguinte:

«O trabalhador não poderá recusar mais de 2 ofertas de postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de 3 postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e/ou qualificações profissionais do trabalhador, constitui infração disciplinar e é punível nos termos da cláusula 48.^a»

5- No entanto, surgiram dúvidas interpretativas sobre o que os outorgantes pretenderam dizer, ao utilizar-se a palavra «lugar» (no texto do número 5) e a expressão «posto de trabalho» (no número 6), nesta cláusula 17.^a O entendimento a dar quanto à utilização da palavra «lugar» e da expressão «posto de trabalho» não pode ser desligado dos conceitos convencionais das funções exercidas, ou a exercer, e de categoria profissional.

Neste sentido, esta comissão delibera que, quando a empresa propõe ao trabalhador em processo de reconversão profissional o referido nos números 5 e 6 da cláusula 17.^a, terá de indicar, por escrito, as funções concretas a desempenhar, bem como a correspondente categoria profissional,

elencada no anexo VII do referido acordo de empresa.

Delibera também, que não será interpretada como recusa por parte do trabalhador a decisão da área da empresa de não confirmar a sua permanência na respetiva área.

Lisboa, 3 de setembro de 2021.

Os representantes da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA:

Manuel Vicente.
Ana Maria Lopes.
Pedro Eustáquio.

Os representantes da Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas (ASPTC):

Fernando Freire Gomes.
Vitor José Rosa dos Santos.
João Florêncio Madruga Pisco.

Depositado em 7 de outubro de 2021, a fl. 170, do livro n.º 12, com o n.º 195/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Deliberação da comissão paritária

Deliberação da comissão paritária emergente da cláusula 74.ª do AE1/Carris/2018 celebrado com a Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações /'FECTRANS

1- No âmbito do processo de negociação coletiva do AE1, foi alcançado um acordo global entre o conselho de administração da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e a Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações /'FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, com entrada em vigor a 21 de janeiro de 2020.

2- A cláusula 17.ª deste acordo de empresa, tem a epígrafe «Reconversão profissional».

3- O número 5 da referida cláusula, estabelece a seguinte redação:

«A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter, a sua inscrição para o preenchimento do lugar; aqueles deverão informar por escrito e no prazo de 8 dias, se aceitam ou não a oferta do lugar, e neste último caso, quais as razões da recusa».

4- O número 6 da mesma cláusula prevê o seguinte:

«O trabalhador não poderá recusar mais de 2 ofertas de postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa

de 3 postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e/ou qualificações profissionais do trabalhador, constitui infração disciplinar e é punível nos termos da cláusula 48.ª»

5- No entanto, surgiram dúvidas interpretativas sobre o que os outorgantes pretenderam dizer, ao utilizar-se a palavra «lugar» (no texto do número 5) e a expressão «posto de trabalho» (no número 6), nesta cláusula 17.ª. O entendimento a dar quanto à utilização da palavra «lugar» e da expressão «posto de trabalho» não pode ser desligado dos conceitos convencionais das funções exercidas, ou a exercer, e de categoria profissional.

Neste sentido, esta comissão delibera que, quando a empresa propõe ao trabalhador em processo de reconversão profissional o referido nos números 5 e 6 da cláusula 17.ª, terá de indicar, por escrito, as funções concretas a desempenhar, bem como a correspondente categoria profissional, elencada no anexo VII do referido acordo de empresa.

Delibera também, que não será interpretada como recusa por parte do trabalhador a decisão da área da empresa de não confirmar a sua permanência na respetiva área.

Lisboa, 3 de setembro de 2021.

Os representantes da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA:

Manuel Vicente.
Ana Maria Lopes.
Pedro Eustáquio.

Os representantes da Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS,

Manuel António da Silva Leal.
Sérgio Miguel Gomes Crescêncio.
Ricardo Miguel Cardoso Alves Albuquerque.

Depositado em 7 de outubro de 2021, a fl. 170, do livro n.º 12, com o n.º 196/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Deliberação da comissão paritária

Deliberação da comissão paritária emergente da cláusula 74.ª do AE1/Carris/2018 celebrado com o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes /'SITRA

1- No âmbito do processo de negociação coletiva do AE1, foi alcançado um acordo global entre o conselho de administração da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA

e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 27, de 22 de julho de 2018, com entrada em vigor a 28 de julho de 2018.

2- A cláusula 17.ª deste acordo de empresa, tem a epígrafe «Reconversão profissional».

3- O número 5 da referida cláusula, estabelece a seguinte redação:

«A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter, a sua inscrição para o preenchimento do lugar; aqueles deverão informar por escrito e no prazo de 8 dias, se aceitam ou não a oferta do lugar, e neste último caso, quais as razões da recusa».

4- O número 6 da mesma cláusula prevê o seguinte:

«O trabalhador não poderá recusar mais de 2 ofertas de postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de 3 postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e/ou qualificações profissionais do trabalhador, constitui infração disciplinar e é punível nos termos da cláusula 48.ª»

5- No entanto, surgiram dúvidas interpretativas sobre o que os outorgantes pretenderam dizer, ao utilizar-se a palavra «lugar» (no texto do número 5) e a expressão «posto de trabalho» (no número 6), nesta cláusula 17.ª O entendimento a dar quanto à utilização da palavra «lugar» e da expressão «posto de trabalho» não pode ser desligado dos conceitos convencionais das funções exercidas, ou a exercer, e de categoria profissional.

Neste sentido, esta comissão delibera que, quando a empresa propõe ao trabalhador em processo de reconversão profissional o referido nos números 5 e 6 da cláusula 17.ª, terá de indicar, por escrito, as funções concretas a desempenhar, bem como a correspondente categoria profissional, elencada no anexo VII do referido acordo de empresa.

Delibera também, que não será interpretada como recusa por parte do trabalhador a decisão da área da empresa de não confirmar a sua permanência na respetiva área.

Lisboa, 3 de setembro de 2021.

Os representantes da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA:

Manuel Vicente.

Ana Maria Lopes.

Pedro Eustáquio.

Os representantes do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Rui Manuel Gomes dos Santos Caleiras.

José Luís Simões Marques Nunes.

Francisco Jorge Santos Oliveira.

Depositado em 7 de outubro de 2021, a fl. 170, do livro n.º 12, com o n.º 197/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas que passa a denominar-se Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 6 de outubro de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2015.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar é uma associação sindical constituída pelos trabalhadores nela filiados que exerçam a sua atividade profissional em qualquer ramo da indústria alimentar, bebidas e tabacos.

Artigo 2.º

O sindicato exerce a sua atividade em todo o território nacional.

CAPÍTULO VII

Estrutura organizativa

SECÇÃO IV

Direção

Artigo 35.º

A direção do sindicato compõe-se de 15 membros efetivos e 2 suplentes.

Registado em 11 de outubro de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 199 do livro n.º 2.

Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 4 de setembro de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2017.

Declaração de princípios

1- O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, orientando toda a sua acção com vista à construção de um movimento sindical forte e independente.

2- A observância destes princípios implica:

2.1- A autonomia e independência em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou outras organizações de natureza política;

2.2- A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os associados na actividade do sindicato, tais como:

a) O congresso, composto por delegados eleitos por voto directo e secreto, na base de moções de orientação discutidas e votadas pelos associados;

b) Conselho geral, órgão permanente máximo entre dois congressos, com poderes deliberativos;

c) Secretariado nacional, órgão executivo;

d) Conselho fiscalizador de contas e o conselho de disciplina.

2.3 Consagrar o direito de tendência, através da representação proporcional nos órgãos deliberativos, evitando a divisão dos trabalhadores por tendências antagónicas. Este princípio é a base de unidade dos trabalhadores na discussão dos seus problemas no profundo respeito pelas liberdades de opinião e expressão.

3- O SINAFE assumirá por si ou em conjunto com outras organizações sindicais a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização.

4- O SINAFE defende o direito à contratação e á negociação colectiva como processo contínuo de participação eco-

nómica e social, segundo o princípio da boa-fé negocial e do respeito mútuo.

5- O SINAFE defende a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, do pleno emprego, do trabalho sem quaisquer discriminações, assim como os salários e a igualdade de oportunidades.

6- O SINAFE, defende por si ou em conjunto com outras organizações sindicais, nacionais e/ou europeias, pela emancipação dos trabalhadores numa base de solidariedade sindical.

7- O SINAFE defende um conceito social de empresa, visando uma melhoria das condições de vida dos trabalhadores, assim como uma acção sindical dignificante na defesa da melhoria das relações de trabalho.

8- O SINAFE defenderá o direito inalienável à greve, no entendimento de que esta é o último recurso que se apresenta para a defesa e persecução dos seus interesses e direitos.

Estatutos

PARTE I

Natureza e objecto

CAPÍTULO I

Natureza

Artigo 1.º

Constituição designação

É constituído por tempo indeterminado o Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins, abreviadamente designado por SINAFE, é a organização sindical que representa os trabalhadores que a ela adiram e que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade por conta de outrem em empresas operadoras de transporte ou de infraestruturas rodoferroviárias.

Artigo 2.º

Âmbito e sede

1- O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

2- O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE criará as delegações previstas nestes estatutos e poderá ainda criar outras por proposta do secretariado nacional ao conselho geral para aprovação.

Artigo 3.º

Sigla e símbolo

1- O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins adota a sigla SINAFE.

2- O símbolo do SINAFE é constituído por dois círculos, tendo entre si um fundo amarelo e escrito sobre este, em toda a sua volta, a denominação e sigla do sindicato. No interior do círculo menor o fundo é branco e sobre este está aposto a relevo e ao centro duas linhas paralelas dos caminhos-de-ferro, estando à direita destas, de cima para baixo um «I» no interior de um círculo azul celeste; um carro de mão para transporte de bagagem; uma balança a pesar uma mala de viagem; um passageiro sentado tendo junto de si uma mala pequena e ao alto um relógio com fundo castanho onde estão assinaladas três horas; à esquerda das linhas paralelas dos caminhos-de-ferro está um sinal principal com indicador de linha de entrada.

Artigo 4.º

Bandeira

A bandeira do SINAFE é formada por um rectângulo de cor azul escura, tendo, no centro, a relevo, o símbolo descrito no número 2 do artigo 3.º dos estatutos.

CAPÍTULO II

Objecto

Artigo 5.º

Fins

O SINAFE tem por fins:

1- Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e interesses morais e materiais, económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os problemas que afectem os trabalhadores no âmbito do sindicato, defendendo sempre a liberdade e direitos sindicais e pressionar o poder público para que eles sejam respeitados;

b) Desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e cultural;

c) Promovendo a formação político-sindical dos seus associados, contribuindo, assim, para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;

d) Exigindo dos poderes públicos a feitura e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e mais fraterna;

e) Defender o direito ao trabalho e à estabilidade no emprego.

2- Lutar com todas as organizações sindicais nacionais e estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade.

3- O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na UGT - União Geral de Trabalhadores, podendo, ainda, se tal achar conveniente, pedir a sua filiação noutras federações sindicais nacionais e internacionais do sector.

Artigo 6.º

Competências

- 1- O SINAFE tem competência para:
- Celebrar convenções colectivas de trabalho;
 - Participar na elaboração da legislação de trabalho;
 - Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
 - Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais, nomeadamente através do conselho nacional do plano e do conselho nacional de rendimentos e preços;
 - Velar por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;
 - Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;
 - Prestar, gratuitamente, toda a assistência sindical, jurídica e judicial de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
 - Decretar greve e pôr-lhe termo;
 - Prestar serviços de ordem económica e/ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
 - Incrementar a valorização profissional e cultural dos associados através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;
 - Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;
 - Aderir às organizações sindicais nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;
 - Lutar, por todos os meios ao seu alcance, pela concretização dos seus objectivos no respeito pelos seus princípios fundamentais.
- 2- O SINAFE reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.
- 3- O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE, tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade negocial.

PARTE II

Dos associados, direitos e deveres

CAPÍTULO I

Artigo 7.º

Categorias

O SINAFE compõe-se e sócios comuns e sócios extraordinários.

Artigo 7.º-A

Sócios comuns

- 1- São sócios comuns do SINAFE todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos termos previstos nos presentes estatutos e que se inscrevam como tal.
- 2- O secretariado nacional poderá recusar a inscrição de um candidato, devendo, para tal notificá-lo da decisão no prazo de quinze (15) dias.
- 3- Da decisão do secretariado nacional cabe recurso para o conselho geral no prazo máximo de cinco (5) dias a contar da data da notificação.
- §. Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

Artigo 8.º

Perda da qualidade de sócio comum

- 1- Perde a qualidade de sócio comum todo aquele que:
- Deixe de exercer a sua actividade no âmbito do sindicato ou se venha a colocar na situação prevista na alínea a) do número 1 do artigo 7.º;
 - Tenha requerido nos termos legais, a sua demissão;
 - Deixe de pagar a sua quota por período superior a três meses sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 47.º e de acordo com o regulamento de disciplina;
 - Seja expulso do SINAFE;
 - Passe a sócio extraordinário.
- 2- A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do sindicato com fundamento em tal motivo.

Artigo 9.º

Readmissão

- 1- Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios comuns nas circunstâncias determinadas para a readmissão:
- Em caso de expulsão só o conselho geral, ouvindo o conselho de disciplina, pode decidir da readmissão;
 - Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como nova admissão.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres

Artigo 10.º

Direitos

- São direitos dos sócios comuns:
- Participar em toda a actividade do SINAFE de acordo com os presentes estatutos.
 - Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo e enviar teses ao congresso.
 - Eleger e ser eleito para os órgãos do sindicato nas condições previstas nestes estatutos.
 - Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes com ele cooperantes

ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos e regulamentos.

5- Beneficiar de todas as actividades do SINAFE no campo sindical, profissional, social, cultural e recreativo.

6- Recorrer das decisões dos órgãos directivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos.

7- Beneficiar do apoio sindical e jurídico do sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional.

8- Beneficiar de compensação por salários perdidos em caso de represália por actividades sindicais, nos termos determinados pelo conselho geral.

9- Beneficiar do fundo social e de greve, nos termos determinados pelo conselho geral.

10- Serem informados de toda a actividade do sindicato.

11- Reclamar da actuação do delegado sindical.

12- Receber os estatutos e programa de acção do sindicato.

13- Receber o cartão de sócio.

14- Requerer, nos termos legais, a sua admissão de sócio do sindicato.

Artigo 11.º

Deveres

São deveres dos sócios comuns:

1- Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares.

2- Manterem-se informados das actividades do sindicato e desempenhar os lugares para que foram eleitos, quando os tenham aceiteado.

3- Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos outros órgãos do SINAFE.

4- Fortalecer a organização do SINAFE nos locais de trabalho.

5- Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático.

6- Pagar regularmente as suas quotizações.

7- Comunicar, por escrito, no prazo de quinze dias, ao sindicato a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se.

8- Devolver o cartão de sócio do SINAFE quando tenham perdido essa qualidade.

9- Defender em todos os locais o bom nome do sindicato.

Artigo 11.º-A

Sócios extraordinários

1- Podem passar a sócios extraordinários os sócios comuns que se reformem ou se aposentem e que manifestem vontade de continuar no SINAFE.

2- Os sócios extraordinários gozam dos mesmos direitos dos sócios comuns, salvo o previsto no número 8 do artigo 10.º

3- Os sócios extraordinários têm os mesmos deveres dos sócios comuns.

PARTE III

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Remissão

O regime disciplinar será estabelecido por regulamento de disciplina a aprovar em congresso.

PARTE IV

Disposições gerais

Artigo 13.º

Estruturas

A organização estrutural do SINAFE comporta:

1- Congresso.

2- Conselho geral.

3- Conselho fiscalizador de contas.

4- Conselho de disciplina.

5- Secretariado nacional.

6- Delegações.

7- Delegados sindicais e comissões sindicais e profissionais.

8- Comissões profissionais, de reformados, de quadros, de jovens, de mulheres ou outras.

Artigo 14.º

Órgãos dirigentes

1- São órgãos dirigentes do SINAFE:

a) Conselho geral;

b) Conselho fiscalizador de contas;

c) Conselho de disciplina;

d) Secretariado nacional;

e) Secretariado das delegações.

Artigo 15.º

Mandatos

1- Todas as eleições são efectuadas por voto e escrutínio directo e secreto.

2- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

§. Exceptuam-se os delegados ao congresso, cujo mandato é coincidente com a duração do mesmo.

3- O exercício dos cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no exercício das funções directivas.

4- Os dirigentes que por motivo das suas funções percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso pelo SINAFE das importâncias correspondentes.

Artigo 16.º

Quórum

1- Os órgãos do SINAFE só poderão deliberar validamente desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros efectivos.

2- Decorrido uma hora da data prevista para o início dos trabalhos, pode reunir e deliberar validamente com quaisquer números de membros presentes.

CAPÍTULO II

Congresso

Artigo 17.º

Composição

1- O órgão supremo do SINAFE é o congresso, constituído por um colégio mínimo de cinquenta (50) delegados, e o máximo de sessenta e cinco (65), eleitos em assembleia eleitoral, em conformidade com os estatutos.

2- São, por inerência, delegados ao congresso, o presidente do conselho geral, o presidente do conselho de disciplina, o secretário-geral, os dois vice-secretários-gerais e os restantes membros do secretariado executivo.

Artigo 18.º

Competência

1- São atribuições exclusivas do congresso:

- a) Eleger o conselho geral;
- b) Eleger o conselho fiscalizador de contas;
- c) Eleger o conselho de disciplina;
- d) Eleger o secretariado nacional;
- e) Destituir por maioria de três quartos os órgãos estatutários do SINAFE e eleger uma comissão administrativa à qual incumbe, obrigatoriamente, a gestão dos assuntos sindicais decorrentes e a preparação e a realização, no prazo máximo de cento e vinte dias, do congresso para eleição dos órgãos destituídos;
- f) Rever os estatutos;
- g) Deliberar sobre a associação ou fusão do SINAFE com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
- h) Discutir e aprovar, alterando ou não o programa de acção para o quadriénio seguinte;
- i) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do sindicato;
- j) Alterar a quotização sindical, bem como fixar as quotizações para os fundos a instituir.

2- As deliberações sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos do congresso, são válidas e vincularão o SINAFE, desde que formulada(s) por proposta e subscrita por um mínimo de vinte por cento dos delegados presentes e apresentada(s) à mesa do congresso no decorrer dos trabalhos e aprovadas pelo mesmo por maioria simples.

Artigo 19.º

Reunião do congresso

1- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente:

- a) A pedido de 20 % dos sócios do SINAFE;
- b) A pedido do secretariado nacional;
- c) Por decisão do conselho geral.

2- O congresso ordinário pode, se assim o entender, convocar um congresso extraordinário para alteração dos estatutos ou para apreciar ou deliberar sobre outros assuntos que, não constando da sua ordem de trabalhos, sejam reconhecidos como de grande interesse e premência para o SINAFE.

3- Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão ser sempre feitos por escrito, deles constando a ordem de trabalhos, que aquele não poderá alterar.

4- Os congressos extraordinários realizar-se-ão com os mesmos delegados para o último congresso, desde que não decorram mais de seis meses entre as datas de ambos.

Artigo 20.º

Convocação

1- A convocação do congresso é sempre da competência do conselho geral, devendo o anúncio da convocatória ser efectuado no boletim informativo do sindicato e por anúncio amplamente publicitado entre os associados, designadamente, por correio eletrónico, por afixação nas delegações do sindicato e nos locais de trabalho, com a antecedência mínima de noventa dias.

§. No caso do congresso extraordinário previsto no número dois do artigo anterior, a convocação compete ao presidente da mesa do congresso.

2- Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos das alíneas a) e b) do número 1 do artigo anterior, o conselho geral deverá convocá-lo no prazo máximo de trinta dias após a recepção do pedido.

§. O congresso extraordinário previsto no número dois do artigo 19.º deverá reunir dentro de sessenta dias subsequentes à data da deliberação da sua convocação.

3- O anúncio da convocatória deverá conter a ordem de trabalhos, o dia, hora e local da realização do congresso e ser seguido, quando necessário, no prazo máximo de quinze (15) dias da convocação da assembleia eleitoral.

Artigo 21.º

Funcionamento

1- As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tome parte mais de metade dos seus membros.

- a) Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples;
- b) Para aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços.

2- O congresso funcionará em sessão contínua até se esgotar

tar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

a) Se a quantidade de assuntos a debater o justificar, pode ser requerida, por um terço dos delegados ou pela mesa, a continuação dos trabalhos em reunião extraordinária dentro dos três meses seguintes;

b) Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso, excepto se for convocada nova reunião extraordinária nos termos da alínea a).

2- O congresso elegerá no início da primeira sessão uma mesa para dirigir os trabalhos, competindo-lhe especialmente:

a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;

b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;

c) Tomar notas e elaborar actas de todas as intervenções dos delegados e das deliberações do congresso;

d) Proceder à nomeação das comissões necessárias ao bom funcionamento do congresso;

e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.

3- A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente e três secretários, eleitos por sufrágio de lista completa e nominativa mediante escrutínio secreto.

Artigo 22.º

Votação em congresso

1- A votação em reunião do congresso será feita pessoal e directamente por cada delegado, não sendo permitido o voto por procuração nem o voto por correspondência.

2- A votação pode ser por braço levantado ou por escrutínio secreto.

a) Serão obrigatoriamente por escrutínio secreto as votações para:

1) Eleição da mesa do congresso, do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e do secretariado nacional;

2) Destituição dos órgãos que lhe compete eleger;

3) Deliberação sobre a associação ou fusão do SINAFE, com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção.

a) O presidente da mesa do congresso não disporá de voto de qualidade.

Artigo 23.º

Regimento

1- O congresso decidirá o seu próprio regimento.

CAPÍTULO III

Conselho geral

Artigo 24.º

Composição

1- O conselho geral é composto por trinta e um (31) membros eleitos pelo congresso, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt. Têm também assento no conselho geral:

– Presidente do conselho de disciplina;

– Secretário-geral;

– Vice-secretários gerais;

– Secretário nacional tesoureiro.

2- As listas concorrentes deverão indicar, além dos candidatos efectivos, suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3- Será presidente do conselho geral o primeiro candidato efectivo da lista mais votada.

4- Terão assento no conselho geral sem direito a voto:

a) Os membros do conselho de disciplina;

b) Os membros do secretariado nacional;

c) O coordenador do secretariado de cada delegação do SINAFE.

5- Nos casos em que estejam em causa eleições para delegados em organizações onde o SINAFE esteja filiado, terão também direito a voto os membros dos órgãos indicados no ponto anterior.

Artigo 25.º

Mesa do conselho geral

1- O conselho geral elegerá, na sua primeira reunião, de entre os seus membros eleitos pelo congresso, um vice-presidente e três secretários, por sufrágio de listas completas, sendo eleita a que somar o maior número de votos, que, com o presidente eleito em congresso, constituirão a mesa.

2- A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões, de acordo com a ordem do dia e o regimento do conselho, sendo responsável pela condução dos trabalhos e respectivo expediente.

Artigo 26.º

Reuniões

1- O conselho geral reúne ordinariamente três vezes por ano e extraordinariamente a pedido do secretariado nacional, de um terço dos seus membros ou de 10 % dos sócios do SINAFE.

2- A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente.

3- Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de trinta (30) dias após a recepção do pedido.

4- Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com o mínimo de quinze dias de antecedência.

Artigo 27.º

Competência

1- Compete ao conselho geral velar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de acção e decisões directivas do congresso por todos os membros e órgãos do SINAFE e, em especial:

a) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política e estratégia sindicais definidas pelos congressos;

b) Convocar o congresso, nos termos estatutários;

c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do

exercício apresentados pelo secretariado nacional, após parecer do conselho fiscalizador de contas;

d) Apresentar relatório pormenorizado das suas actividades ao congresso, do qual constará parecer sobre os relatórios anuais do secretariado nacional;

e) Resolver os diferendos entre os órgãos do SINAFE ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;

f) Deliberar acerca da declaração de greve, sobre proposta do secretariado nacional, depois de este ter consultado os trabalhadores e estes se terem pronunciado, maioritariamente, quando a sua duração for superior a dez dias;

g) Ratificar a declaração, pelo secretariado nacional, de greve;

h) Fixar as condições de utilização do fundo de greve e do fundo social;

i) Eleger os representantes do SINAFE nas organizações em que esteja filiado;

j) Decidir sobre as propostas do secretariado nacional de abrir delegações do SINAFE e aprovar o regulamento de funcionamento destas;

k) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou sobre a adesão a outras já existentes;

l) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência do congresso, salvo expressa delegação deste;

m) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SINAFE lhe apresentem;

n) Ratificar a proposta do secretariado nacional para a convocação do congresso;

o) Ratificar a proposta do secretariado nacional com o número de delegados que elege ao congresso, conforme o número dois do artigo 17.º;

p) Autorizar o secretariado nacional a contrair empréstimos e adquirir bens imóveis;

q) Nomear os órgãos de gestão administrativa do SINAFE, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;

r) Autorizar o secretariado nacional a alienar ou onerar bens imóveis.

2- O conselho geral decidirá do seu próprio regulamento.

CAPÍTULO IV

Conselho fiscalizador de contas

Artigo 28.º

Composição

1- O conselho fiscalizador de contas é composto por três elementos, eleitos pelo congresso por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2- As listas concorrentes deverão indicar além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3- É presidente do conselho fiscalizador de contas o primeiro candidato efectivo da lista mais votada.

4- Os membros do conselho fiscalizador de contas elegerão entre si um vice-presidente e um secretário.

Artigo 29.º

Competência

1- Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SINAFE;

b) Dar parecer sobre os relatórios, contas e orçamentos apresentados pelo secretariado nacional;

c) Apresentar ao secretariado nacional as sugestões que entenda de interesse para o sindicato e que estejam no seu âmbito;

d) Examinar com regularidade a contabilidade das delegações do SINAFE.

2- O conselho fiscalizador de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação de tesouraria do sindicato.

3- Das reuniões do conselho fiscalizador de contas serão, obrigatoriamente elaboradas actas.

CAPÍTULO V

Conselho de disciplina

Artigo 30.º

Composição

1- O conselho de disciplina é constituído por cinco elementos eleitos pelo congresso por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2- As listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3- É presidente do conselho de disciplina o primeiro candidato efectivo da lista mais votada.

4- Os membros do conselho de disciplina elegerão entre si um vice-presidente e um secretário.

Artigo 31.º

Reuniões

1- O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente sempre que qualquer assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do sindicato ou pelos seus sócios.

2- Das reuniões do conselho de disciplina serão obrigatoriamente elaboradas actas.

Artigo 32.º

Competência

1- Compete ao conselho de disciplina:

a) Instaurar todos os processos disciplinares;

b) Instaurar e submeter ao conselho geral os processos sobre diferendos que surjam entre órgãos do SINAFE;

c) Comunicar ao secretariado nacional as sanções aplicadas aos sócios nos termos do regulamento disciplinar até à pena de suspensão;

d) Propor ao conselho geral as penas de expulsão a aplicar;
e) Dar parecer ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos ou sobre qualquer assunto que aquele órgão lhe proponha.

2- Das decisões do conselho de disciplina cabe sempre recurso para o conselho geral.

3- O conselho de disciplina apresentará anualmente ao conselho geral, na reunião em que este aprovar o relatório e contas do secretariado nacional, o seu relatório.

CAPÍTULO VI

Secretariado nacional

Artigo 33.º

Composição

1- O secretariado nacional, composto por vinte e um (21) elementos, é eleito pelo congresso por escrutínio directo e secreto de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.

2- As listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3- É secretário-geral o primeiro nome, e vice-secretários-gerais o segundo e o terceiro nome da lista mais votada.

4- O secretariado nacional é um órgão colegial tendo, no entanto, os seus membros funções específicas, que distribuirão entre si.

5- O secretariado nacional elegerá, de entre os seus membros, na sua primeira reunião, um secretariado executivo de sete (7) elementos.

6- As actividades desenvolvidas pelo secretariado executivo serão transmitidas aos restantes membros do secretariado nacional nas reuniões deste órgão.

7- Poderão participar nas reuniões do secretariado nacional, os presidentes do conselho geral, do conselho de disciplina, sem direito a voto, desde que aprovado em reunião e a convite do secretário-geral.

Artigo 34.º

Competência

1- Ao secretariado nacional compete, nomeadamente:

a) Representar o SINAFE a nível nacional e internacional;
b) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões do congresso e do conselho geral;

c) Propor ao conselho geral a criação de novas delegações do SINAFE;

d) Facilitar, acompanhar e apoiar os trabalhos dos secretariados das delegações;

e) Admitir e rejeitar de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

f) Aceitar a demissão de sócios que a solicitem nos termos legais;

g) Fazer a gestão do pessoal do SINAFE de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

h) Elaborar e apresentar anualmente até quinze (15) de dezembro, ao conselho geral, para aprovação, o orçamento e o plano para o ano seguinte;

i) Apresentar anualmente até trinta (30) de março, ao conselho geral, o relatório e contas relativos ao ano antecedente;

j) Representar o SINAFE em juízo e fora dele;

k) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;

l) Declarar e fazer cessar a greve, depois de ouvidos os trabalhadores e estes se houverem pronunciado, maioritariamente, por períodos iguais ou inferiores a dez dias, devendo submeter as suas decisões a ratificação do conselho geral;

m) Propor ao conselho geral a convocatória do congresso nos termos do número um e suas alíneas a) e b) do artigo 19.º dos estatutos, com a indicação do local, dia, hora e respectiva ordem de trabalhos;

n) Estabelecer o número de delegados ao congresso, que caberá a cada círculo eleitoral, nos termos do número dois e suas alíneas do artigo 17.º destes estatutos;

o) Nomear os delegados sindicais, eleitos pelos trabalhadores, bem como suspendê-los ou demiti-los de acordo com os interesses dos mesmos trabalhadores;

p) Eleger de entre os seus membros um secretariado executivo composto por sete membros;

q) O secretariado executivo exercerá as competências que lhe forem delegadas, na primeira reunião pelo secretariado nacional, nomeadamente as mencionadas no artigo seguinte.

Artigo 34.º-A

Do secretariado executivo

1- Para levar a cabo as tarefas que lhe são atribuídas o secretariado executivo deverá:

a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SINAFE;

b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais e de actividade;

c) Solicitar pareceres das comissões sobre matérias especializadas, sobretudo no referente à contratação colectiva;

d) Submeter aos restantes órgãos do SINAFE todos os assuntos sobre os quais eles se devem pronunciar ou que voluntariamente lhes queira pôr;

e) Editar o jornal do SINAFE e quaisquer outras publicações de interesse;

f) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais e respectivas eleições;

g) Desenvolver todas as acções necessárias ou de que outros órgãos do SINAFE o incumbam;

h) Elaborar e manter actualizado o inventário dos haveres do sindicato;

i) As actividades desenvolvidas pelo secretariado executivo serão transmitidas aos restantes membros do secretariado nacional nas reuniões deste órgão.

Artigo 35.º

Reuniões

1- O secretariado nacional reunirá sempre que necessário

e obrigatoriamente de sessenta em sessenta dias, devendo-se elaborar acta de cada reunião efectuada em livro próprio para esse fim.

2- O secretariado executivo reúne sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por mês, devendo-se elaborar acta de cada reunião efectuada em livro próprio para esse fim.

Artigo 36.º

Competência do secretário-geral

Compete ao secretário-geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões do secretariado nacional e do secretariado executivo;
- b) Coordenar a execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;
- c) Representar o SINAFE em todos os actos;
- d) Nas suas faltas e impedimentos, o secretário-geral será substituído por um dos vice-secretário-geral;
- e) Propor os membros para o secretariado executivo;
- f) Propor a constituição dos pelouros, a sua composição e coordenação;
- g) Ter assento e presidência nas reuniões das delegações podendo estas ser convocadas por sua iniciativa, assim como nas reuniões das comissões sindicais e profissionais.

Artigo 37.º

Responsabilidade

1- Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado perante o congresso e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos solicitados.

2- O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

3- Para obrigar o SINAFE bastam as assinaturas de dois membros do secretariado nacional, sendo uma delas, obrigatoriamente a do secretário nacional tesoureiro, quando os documentos envolvem responsabilidade financeira.

CAPÍTULO VII

Delegações

Artigo 38.º

Criação e fusão

1- Poderão ser criadas, por proposta do secretariado nacional ao conselho geral, delegações do SINAFE, bem como suprimir, fundir ou subdividir as já existentes.

2- Compete ao secretariado nacional propor ao conselho geral um projecto de regulamentação da competência do funcionamento destas formas de representação.

3- A área geográfica das delegações será definida na primeira reunião do conselho geral sobre proposta do secretariado nacional.

Artigo 39.º

Competências das delegações

Às delegações compete:

- a) Dinamizar o sindicato na sua área de acção em coordenação com os órgãos do sindicato e na observância dos princípios estatutários;
- b) Transmitir aos órgãos nacionais do sindicato as aspirações dos associados;
- c) Dar cumprimento às deliberações e recomendações dos órgãos do sindicato;
- d) Pronunciar-se sobre questões que lhe sejam presentes pelo secretariado nacional;
- e) Acompanhar a acção dos dirigentes, conselheiros e delegados sindicais facilitando a coordenação entre eles e o secretariado nacional.

Artigo 40.º

Órgãos da delegação

São órgãos da delegação:

- a) A assembleia de delegados;
- b) O secretariado da delegação.

Artigo 41.º

Assembleia de delegados

1- A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais na área da delegação.

2- A assembleia de delegados é um órgão meramente consultivo, não podendo tomar posições públicas e compete-lhe, em especial, analisar e discutir a situação sindical nas empresas e zonas e pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam postas pelo secretariado nacional.

3- A assembleia de delegados é presidida pelo secretariado nacional e reúne obrigatoriamente uma vez por semestre e extraordinariamente nos seguintes casos:

- a) A requerimento do secretariado da delegação;
- b) A requerimento de 20 % dos delegados sindicais da delegação.

Artigo 42.º

Secretariado da delegação

1- Cada delegação será dirigida por um secretariado composto por:

- a) Um secretário coordenador que preside;
- b) Por dois ou quatro membros eleitos pela assembleia de delegados;
- c) O secretariado das delegações será eleito por sufrágio directo e secreto de listas nominativas completas pelo método proporcional de Hondt, na primeira assembleia de delegados;
- d) Será secretário coordenador o primeiro candidato efectivo da lista mais votada;
- e) As listas terão de indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

2- Ao secretariado da delegação competirá dirigi-la, fazendo igualmente a sua gestão financeira.

CAPÍTULO VIII

Delegações sindicais

Artigo 43.º

Eleição de delegados sindicais

1- A eleição de delegados sindicais será efectuada no ou nos locais de trabalho, por todos os associados do SINAFE.

2- O secretariado nacional promoverá e organizará as eleições dos delegados sindicais nos 120 dias seguintes ao congresso.

a) A convocação das eleições será feita com vinte dias de antecedência pelo secretariado nacional.

3- Após anúncio da eleição dos delegados sindicais os associados poderão constituir-se em listas nominativas completas, enviando a sua candidatura ao secretariado nacional, até dez dias antes do acto eleitoral.

4- O secretariado nacional analisará a elegibilidade dos candidatos e afixará as listas até cinco dias antes nos locais de trabalho, empresa ou zona de eleição.

5- Do acto eleitoral será elaborada acta, que deverá ser enviada ao secretariado nacional, no prazo máximo de cinco dias, para apreciação da sua regularidade.

Artigo 44.º

Nomeação

1- Os delegados sindicais são sócios do SINAFE, que, sob a orientação e coordenação do secretariado nacional, fazem a dinamização sindical nas suas empresas ou locais de trabalho.

2- A nomeação dos delegados sindicais é da competência do secretariado nacional, devendo ser precedida de eleições dinamizadas pelo secretariado com base em listas nominativas completas, com escrutínio pelo método de Hondt.

a) O secretariado nacional fixará em regulamento especial o número de delegados sindicais em cada empresa, local de trabalho ou zona, de acordo com a lei vigente;

b) O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição do novo secretariado nacional, competindo-lhe, todavia, assegurar o desempenho das suas funções até à eleição de novos delegados.

Artigo 45.º

Comissões sindicais

1- Deverão constituir-se comissões de delegados sindicais sempre que as características da empresa e a dispersão dos locais de trabalho das zonas o justificarem.

2- Compete ao secretariado nacional apreciar da oportunidade de criação de comissões de delegados sindicais e definir as suas atribuições.

PARTE V

Organização financeira

Artigo 46.º

Fundos

Constituem fundos do SINAFE:

- 1- As quotas dos seus associados;
- 2- As receitas extraordinárias;
- 3- As contribuições extraordinárias.

Artigo 47.º

Quotização

1- A quotização dos sócios comuns do SINAFE é de 1 % e incide sobre o líquido total do vencimento mensal, do subsídio de férias e do décimo terceiro mês, salvo outras percentagens específicas aprovadas em congresso.

2- A quotização dos sócios extraordinários é de meio por cento (0,5 %) da pensão ou reforma mensal sobre catorze (14) meses ao ano, com arredondamento por excesso para o euro.

Artigo 48.º

Aplicação de receitas

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

1- Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do SINAFE.

PARTE VI

Das eleições

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 49.º

Capacidade

1- Podem votar todos os sócios maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham o mínimo de três meses de inscrição no SINAFE.

2- O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SINAFE durante pelo menos dez dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

Artigo 50.º

Elegibilidade

1- Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que constem dos cadernos eleitorais.

2- Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior, os interditos ou inabilitados judicialmente e os que estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas ou que tenham sido expulsos do sindicato.

3- Não é permitida a eleição para dois ou mais órgãos do sindicato.

Artigo 51.º

Assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, para eleição dos delegados ao congresso e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pelo presidente do conselho geral.

2- As eleições terão sempre lugar até ao mínimo de 30 dias antes da data da realização do congresso.

3- Compete ao conselho geral convocar a assembleia eleitoral nos prazos estatutários, ou ao congresso quando um ou vários órgãos dirigentes tenham sido por este demitidos.

a) O anúncio da convocatória será efectua no boletim informativo do sindicato e por anúncio amplamente publicitado entre os associados designadamente, por correio eletrónico, e por afixação, nas delegações do sindicato e os locais de trabalho, com a antecedência mínima de (15) quinze dias;

b) O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de lista, o dia, horas e locais onde funcionarão as mesas de voto.

CAPÍTULO II

Processo eleitoral

Artigo 52.º

Competência

1- A organização do processo eleitoral é da competência da mesa do conselho geral, sob orientação do seu presidente.

a) A mesa do conselho geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral;

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral dentro das possibilidades financeiras do sindicato, ouvidos o secretariado nacional e o conselho fiscalizador de contas;

c) Distribuir de acordo com o secretariado nacional, entre as diversas listas a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades destes, para a propaganda eleitoral;

d) Promover a confecção dos boletins de voto e enviar os votos por correspondência desde que solicitados até cinco dias antes do início do acto eleitoral;

e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações do SINAFE desde a data da sua aceitação até à data da realização do acto eleitoral;

f) Promover a afixação dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SINAFE, pelo menos, dez dias antes da assembleia eleitoral;

g) Proceder à nomeação da comissão de verificação de poderes;

h) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;

a) Organizar a constituição das mesas de voto;

b) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;

c) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los.

Artigo 53.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á uma comissão de fiscalização formada pelo presidente do conselho geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes por círculo eleitoral.

2- Compete, nomeadamente à comissão de fiscalização eleitoral:

a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de 48 horas após a recepção daquelas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;

e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

Artigo 54.º

Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas, contendo os nomes dos candidatos, número de sócio, idade, empresa, categoria profissional, número mecanográfico, círculo eleitoral, residência e da declaração por todos assinada, conjunta ou separadamente, de que aceitam a candidatura.

2- Cada lista de candidatura será instruída com uma declaração de propositura subscrita por 100 ou 10 % dos sócios do círculo eleitoral respectivo, identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de sócio do SINAFE e ainda pela residência do primeiro subscritor.

3- As listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes, em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso, sendo todos eles identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, empresa, categoria profissional, número mecanográfico, cír-

culo eleitoral, residência e de declaração por todos assinada, conjunta ou separadamente, de que aceitam a candidatura.

4- As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes do início da assembleia eleitoral.

5- Nenhum associado do SINAFE pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente.

Artigo 55.º

Rejeição de candidaturas

1- A mesa da assembleia eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas que não venham acompanhadas da documentação exigida em conformidade com os pontos 1, 2 e 3 do artigo anterior.

2- A mesa da assembleia eleitoral dispõe do prazo máximo de cinco dias a contar do termo da apresentação das candidaturas para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violação das normas instituídas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela assembleia eleitoral no prazo máximo de três dias a contar da data da respectiva notificação.

4- Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

a) O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis no prazo de três dias, e, se tal não acontecer o lugar será ocupado na lista pelo candidato imediatamente a seguir e assim sucessivamente, inclusive os suplentes;

b) A lista será devidamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efectivos.

5- As candidaturas que, findo o prazo estabelecido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitados por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela mesa da assembleia eleitoral e entregue ao primeiro proponente.

Artigo 56.º

Aceitação de candidaturas

1- Quando não haja irregularidades ou supridas as verificadas, dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

2- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A» e serão publicitadas aos associados.

Artigo 57.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto serão editados pelo SINAFE sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2- Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos

iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3- Os boletins de voto serão distribuídos nas respectivas mesas de voto no próprio dia das eleições.

Artigo 58.º

Assembleias de voto

1- Funcionário assembleias de voto na sede e delegações do sindicato, ou noutro local que possa ser relevante.

a) Os sócios que exerçam a sua actividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto, exercerão o seu direito de voto, na sede ou delegação com assembleia de voto mais próxima.

2- As assembleias de voto funcionarão em horário a estabelecer pela mesa da assembleia eleitoral.

Artigo 59.º

Constituição das mesas

1- A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2- Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

3- Em cada mesa de voto poderá haver um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata à eleição.

4- Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

5- As listas deverão indicar os seus delegados até dois dias antes da assembleia eleitoral.

6- Não é lícita a impugnação da eleição com base na falta de qualquer delegado.

Artigo 60.º

Votação

1- O voto é directo e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que:

a) Solicitado à mesa da assembleia eleitoral até cinco dias antes do início do acto eleitoral;

b) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

c) Do referido subscrito conste o nome e o número de sócio;

d) Este subscrito deve ser introduzido noutro e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, por correio registado, remetido à mesa de voto a que diz respeito;

e) Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na urna da mesa de voto a que se refram;

f) Para que os votos por correspondência sejam válidos é imperativo que a data do correio seja anterior à do dia da eleição;

g) É permitido o voto electrónico, desde que através da página do sindicato.

4- A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio do SINAFE e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 61.º

Apuramento

1- Logo que a eleição tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e à identificação de quaisquer ocorrências que a mesa julgar dignas de menção.

2- As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral para apuramento geral, de que será lavrada acta.

Artigo 62.º

Recursos

1- Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deve ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e delegações do SINAFE.

3- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

Artigo 63.º

Regulamento eleitoral

O conselho geral aprovará numa das reuniões o regulamento eleitoral.

PARTE VII

Renúncia, suspensão e perda de mandato

Artigo 64.º

Renúncia do mandato

1- Qualquer associado eleito para os órgãos estatutariamente poderá renunciar ao mandato.

2- A renúncia deverá ser declarada por escrito e dirigida ao presidente do conselho geral que indicará o respectivo substituto.

Artigo 65.º

Suspensão do mandato

1- Os membros eleitos para os órgãos do SINAFE poderão solicitar a suspensão do mandato.

2- O pedido de suspensão, devidamente fundamentado, deve ser endereçado ao presidente ou secretário-geral do órgão a que pertence.

3- Entre outros, são motivos de suspensão os seguintes:

- a) Doença devidamente comprovada;
- b) Afastamento temporário do país ou por motivos profissionais por período superior a 30 dias.

4- A suspensão não poderá ultrapassar 365 dias no decurso do mandato, sob pena de se considerar como renúncia ao mesmo.

5- Durante o seu impedimento a vaga será preenchida nos termos do artigo 66.º

Artigo 66.º

Preenchimento de vagas nos órgãos

As vagas ocorridas nos órgãos do SINAFE são preenchidas pelo sócio imediatamente a seguir na ordem da respectiva lista.

Artigo 67.º

Perda de mandato

1- Perdem o mandato para que tenham sido eleitos em qualquer dos órgãos estatutários os associados que:

- a) Não tomem posse do lugar para que foram eleitos ou dêem três faltas consecutivas ou cinco interpoladas às reuniões dos órgãos a que pertencem, sem motivo justificado.

PARTE VIII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 68.º

Revisão dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso.

2- O ou projectos de alteração aos estatutos serão distribuídos aos delegados do congresso, no dia da realização do congresso, que deliberará sobre as alterações propostas.

3- Nenhuma revisão dos estatutos poderá alterar os princípios fundamentais pelos quais o SINAFE se rege e, nomeadamente, os princípios da democracia sindical e as estruturas que a garantem, consignadas nas alíneas 2.2 e 2.3 do número dois da declaração de princípios.

4- As alterações aos estatutos terão de ser aprovados por maioria de dois terços dos delegados em efectividade de funções.

Artigo 69.º

Fusão e dissolução

1- A integração ou fusão do SINAFE com outro ou outros sindicatos só se poderá fazer por decisão do congresso, tomada por maioria absoluta dos delegados em exercício.

2- A extinção ou dissolução do SINAFE só poderá ser decidida pelo congresso, desde que votada por mais de dois terços dos delegados em efectividade de funções. Neste caso, o congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará.

Artigo 70.º

Comissões profissionais

1- As comissões profissionais assentam na identidade de interesses, numa profissão ou num sector de actividade e visam a sua legítima salvaguarda, bem como a superação e harmonização das eventuais contradições que entre elas surjam.

2- Poderá haver tantas comissões profissionais quantas as necessárias para um completo enquadramento socioprofissional dos associados.

3- O conselho geral aprovará regulamento próprio de funcionamento das comissões profissionais e suas competências.

Artigo 71.º

Convocação das reuniões

1- A convocação para as reuniões dos elementos dos vários órgãos do sindicato, e ainda não referidas nos actuais estatutos, são feitas pelo presidente de cada órgão ou por quem o substitua, pelo secretário-geral ou por quem o substitua.

2- Nas convocatórias, devem constar a ordem de trabalhos,

o local e a data da reunião, e devem ser enviadas aos interessados por meio informático, ou outro, com uma antecedência mínima de cinco (5) dias.

Artigo 72.º

Eficácia

1- As alterações introduzidas nos presentes estatutos, aprovados no VIII Congresso do Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE, realizado no dia 4 de setembro de 2021 em Alfarelos, entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior deste artigo, com a entrada em vigor dos presentes estatutos, são revogados os anteriores estatutos, aprovados no VIII Congresso do SINAFE realizado no dia 7 de outubro de 2017 e publicados nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2017 e n.º 3, de 22 de janeiro de 2018.

Registado em 7 de outubro de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 199 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins - SINAFE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de setembro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Secretário-geral
Nome: Jorge Manuel Oliveira Coelho, cartão de cidadão n.º 06346341
Vice-secretários gerais
Nome: António João Gonçalves Ferreira, cartão de cidadão n.º 02451715
Nome: Alexandra Sofia da Silva Matos, cartão de cidadão n.º 11449349

Secretários nacionais
Nome: Adelino Duarte Ferreira, cartão de cidadão n.º 07275862
Nome: António da Silva Valente, cartão de cidadão n.º 06506030
Nome: António Manuel Monteiro Figueira, cartão de cidadão n.º 07012126
Nome: Arménio da Silveira Neves, cartão de cidadão n.º 06258903
Nome: Carla Sofia Maia da Silva Peralta, cartão de cidadão n.º 11786738
Nome: Fernando Bregeiro Carvalho Ferreira, cartão de cidadão n.º 06005226
Nome: Hugo Alexandre Carvalho Cravo, cartão de cidadão n.º 11032322

Nome: João Mendes Magalhães Ribeiro, cartão de cidadão n.º 05995465
Nome: Joaquim Cotrim Vitorino, cartão de cidadão n.º 07422970
Nome: José António Figueira Ferreira, cartão de cidadão n.º 05790979
Nome: José Manuel Ferreira Gomes, cartão de cidadão n.º 09963895
Nome: Luís Pedro Duarte Silva, cartão de cidadão n.º 11086457
Nome: Manuel Cardoso Sousa, cartão de cidadão n.º 03321840
Nome: Natália de Oliveira Ramalhete, cartão de cidadão n.º 11288310
Nome: Nélio Marques Gaspar, cartão de cidadão n.º 05531473
Nome: Rui José Ribeiro Rodrigues, cartão de cidadão n.º 11315402
Nome: Sérgio Rodrigues da Piedade, cartão de cidadão n.º 07376514
Nome: Sónia Cristina da Costa Araújo Prates, cartão de cidadão n.º 10830257
Suplentes
Secretariado nacional
Nome: Arlindo Gonçalves Mendes, cartão de cidadão n.º 07040386
Nome: Dharmesh Kumar Maui Guiga, cartão de cidadão n.º 09846304
Nome: Delmina Prazeres Borges Carvalho, cartão de cidadão n.º 08077761
Nome: José Manuel Conceição Santos, cartão de cidadão n.º 05208296
Nome: Manuel Domingos Carrilho Mestre, cartão de cidadão n.º 09021603
Nome: Fernando Manuel Oliveira Rodrigues, cartão de cidadão n.º 99231822
Nome: Rute Isabel Domingos Ferreira, cartão de cidadão n.º 11895633

Presidente - 143463 - Rui Jorge Ribeiro Amaral, Cometpor.
 Vice-presidente adjunto - 141456 - António Afonso Santos Matos, CD Aveiro.
 Vice-presidente - 142315 - Rui Manuel Moreira da Silva, Cometpor.
 Vice-presidente - 150537 - António Ricardo Barbosa Botelho, Cometpor.
 Vice-presidente - 140686 - Manuel Fernando da Silva Almeida, Cometpor.
 Vice-presidente - 151833 - Paulo Alexandre Nunes Gouveia, Cometlis.
 Vice-presidente - 150869 - Vítor Osvaldo Estevão Tavares Barreiros, Cometlis.
 Vice-presidente - 137597 - Célia Mariana Lucrecio Lopes, Cometlis (EPP).
 Vice-presidente - 143397 - Jorge Mendonça Dias, CD Setúbal.
 Vice-presidente - 143507 - Paulo Jorge Fernandes de Carvalho, Cometlis.
 Tesoureiro - 140693 - Fernando Jorge Machado Junqueira, Cometpor.
 Secretário-geral - 146256 - Rui Miguel Pires da Costa, Cometpor.
 Secretário - 147719 - João da Costa Gonçalves, CD Braga.
 Secretário - 136562 - Fernando Manuel Cabral Rodrigues, Cometpor.
 Secretário - 145036 - Fernando Martins Cardoso, Cometpor.
 Secretário - 141349 - Manuel Alves Fernandes, CD Vila Real.
 Secretário - 137480 - Carlos Alberto dos Santos Martins, CD Aveiro.
 Secretário - 142264 - Jorge Manuel Francisco, Cometlis.
 Secretário - 144245 - António José Fernandes de Carvalho Sobral, Cometpor.
 Secretário - 136775 - Jorge Roque de Matos, EPP Torres Novas.
 Secretário - 137739 - António José Sousa Varela, Cometlis.
 Secretário - 139697 - Carlos Alberto Alves Reis, CD Faro.
 Secretário - 151592 - Tiago Filipe Santos Monteiro, Cometpor.
 Secretário - 144633 - João Paulo Solitário da Glória, CD Setúbal.
 Secretário - 146454 - João Luís de Sousa Dias, Cometlis.
 Secretário - 148628 - Cláudio Marcelo Silva Marciel, CR Madeira.
 Secretário - 145013 - Paulo Alexandre Furtado Brum, CR Açores.

Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública - SNCC/PSP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de setembro de 2021 para o mandato de três anos.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação das Termas de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em de 22 de junho de 2021 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Termalístur - Termas de São Pedro do Sul, empresa municipal, representada por Victor Jorge Paiva Leal, portador do cartão cidadão n.º 09715431.

Vice-presidente - Município das Caldas da Rainha, representada pelo Senhor Hugo Patrício Martinho de Oliveira, portador do cartão cidadão n.º 10370218.

Vice-presidente - Município de Chaves, representada pela Senhora Fátima Liliana Fontes Correia Pinto, portadora do cartão cidadão n.º 12538832.

Vogal - VMPS - Águas e Turismo, Sociedade Anónima, representada pela Senhora Maria José Machado Fernandes David, portadora do cartão cidadão n.º 10666835.

Vogal - Sociedade Termal de Unhais da Serra, Sociedade Anónima, representada pelo Senhor Luís Vaz Veiga Camões, portador do bilhete de identidade n.º 4567620.

Vogal - Empresa Águas do Gerês, SA, representada pela Senhora Maria do Rosário de Magalhães Van Zeller Rebelo de Andrade, portadora do cartão cidadão n.º 06816437.

Vogal - XIPU Gestão e Administração de Activos, L.ª, representada pelo Senhor António Trigueiros de Aragão, portador do cartão cidadão n.º 06940260.

Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor - ARAC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de setembro de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Paulo Manuel Diogo de Carvalho Moura, Europcar Internacional - Aluguer de Automóveis, SA.

Vogal representante da Região Norte - António Carlos Caiado, JAPRAC Rent-a-Car - Aluguer de Automóveis, L.ª

Vogal representante da Região Centro - Carlos Alberto Ferreira de Sousa, Cardoso & Sousa, L.ª

Vogal representante da Região da Grande Lisboa - António Pedro Dias de Almeida e Silva, HR Aluguer de Automóveis, SA.

Vogal representante da Região Sul - Honório Manuel Bernardo Teixeira, Visacar - Aluguer de Veículos Motorizados, SA.

Vogal representante das Regiões Autónomas dos Açores e Madeira - Luís Alberto Câmara Carvalho de Viveiros Rego, Rego, Costa e Tavares, L.ª

Vogal presidente da Secção de ALP - Luís Miguel dos Santos Ribeiro, Banco Santander Consumer Portugal, SA.

Vogal presidente da secção de AVM e veículos de características especiais - Jorge Manuel Soares Simões, RETA - Locação e Gestão de Frotas, SA.

Vogal presidente da secção de ACD - Francisco Farrás Fernández, Sovial - Soc. de Viaturas de Aluguer, L.ª

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

RSTJ - Gestão e Tratamento de Resíduos, EIM, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores da RSTJ - Gestão e Tratamento de Resíduos, EIM, SA, eleita em 17 de setembro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Sofia Nogueira Braz Fernandes	12129356
Agostinho Nunes Duarte	11625505
Diamantino António Vital Condeço	08111790
Verónica Isabel Freire Varino	11462897

Efectivos	CC
João Manuel Pinto Torres	09810153

Registado em 11 de outubro de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 76, a fl. 50 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Leca Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de outubro

de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Leca Portugal, SA.

«Pela presente comunicação 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 7 de janeiro de 2022 realizar-se-á na empresa abaixo indicada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.»

Câmara Municipal de Carregal do Sal - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional 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 8 de outubro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Carregal do Sal.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.ªs com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua versão actual (Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro) que, no dia 10 de janeiro de 2022, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Carregal do Sal.

Morada: Praça da República, 3430-909 Carregal do Sal.»

Mitsubishi Fuso Truck Europe - Sociedade Europeia de Automóveis, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 7 de outubro de 2021, relativa à promoção da

eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Mitsubishi Fuso Truck Europe - Sociedade Europeia de Automóveis, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.ªs com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o sindicato SITE - Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 12 de janeiro de 2022, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Mitsubishi Fuso Truck Europe - Sociedade Europeia de Automóveis, SA.

Morada: Zona Industrial, 2205-644 Tramagal.»

Águas do Norte, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional de Vila Real), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 8 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Águas do Norte, 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 20 de janeiro de 2022, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Águas do Norte, SA.

Morada: Rua Dom Pedro de Castro, n.º 1 - 5000-669 Vila Real.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal da Póvoa de Varzim - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Póvoa de Varzim, realizada em 28 de setembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2021.

Efetivos	CC
Manuel José Dourado Cristelo	08473659
Carlos Manuel Sousa Pontes	05946756
Manuel Alexandre Faria Ribeiro	10415685
Manuel Alberto Dinis Ferreira	9977818
Fernando Jorge G. de Carvalho	11096041
Suplentes	
Joana Margarida S. Eça Guimarães	10880851
Paulo Jorge da Costa Brandão	11869833
Adriana Patrícia Ferreira Fernandes	10979720
Sérgio Eduardo Silva Ressurreição	10593101
António dos Santos Nunes	11086378

Registado em 11 outubro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 64, a fl. 153 do livro n.º 1.

Turipenha - Cooperativa de Turismo de Interesse Público, CRL - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Turipenha - Cooperativa de Turismo de Interesse Público, CRL, realizada em 16 de setembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2021.

Efetivo:

Domingos José Nogueira Oliveira.

Suplente:

Ana Paula Pereira Martins.

Registado em 8 de outubro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 61, a fl. 153 do livro n.º 1.

SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, SA, realizada em 3 de setembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2021.

Efetivos:

Ricardo Morgado.
Flávio Cantiga.
Andreia Ferreira.
António Santos.
Francisco Ramos.

Suplentes:

Beatriz Neres.
João Correia.
Carlos Correia.
Nuno Cartaxo.
Francisco Cavaco.

Registado em 6 de outubro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 60, a fl. 153 do livro n.º 1.

Gres Panaria Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Gres Panaria Portugal, SA, realizada em 16 de setembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021.

Efetivos	BI/CC
Nuno Ricardo Andres Portela	11611876
Inácio José Marques Valente	12849035
Célio Alexandre Ribeiro Cajeira	10571568
Pedro Filipe Pires de Rosário	12551608

Registado em 8 de outubro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 62, a fl. 153 do livro n.º 1.

EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA, realizada em 23 de setembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2021.

Efetivos	BI/CC
Luís Serafim Cristóvão Santos Carvalho	10817093
Manuel dos santos Pereira Perfeito	4498480
Bruno Miguel Cristóvão Lopes	10533381
João Manuel Silva Amaral	08461306
Miguel Filipe Felisberto Quezada	11082247
Filipe Miguel Nunes Sebastião	11224397
Suplentes	
Ana Catarina Pereira da Silva	12053916
Ana Sofia Soares da Silva Vicente	11292501
Francisco Paulo Serra Gonçalves Martins	14698846
Luís Miguel de Oliveira Gamboa	12085925

Registado em 11 de outubro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 63, a fl. 153 do livro n.º 1.