



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do acordo de empresa e suas alterações entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC 5

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Revisão global 7

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outra e texto consolidado 45

- Acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA e outras e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração salarial e outras 79

- Acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA e outras e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Alteração salarial e outras 82

- Acordo de empresa entre a DHL Aviation NV - SA (Sucursal) e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Revisão global 86

- Acordo de empresa entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Constituição da comissão paritária	115
--	-----

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Eleição	116
- União Sindical de Torres Vedras, Cadaval, Lourinhã, Mafra e Sobral de Monte Agraço - USTCLMS - Eleição	116

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) - Alteração	117
---	-----

II – Direção:

- União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS - Eleição	126
- Federação Portuguesa do Táxi - FPT - Eleição	127
- Associação Comercial e Industrial da Bairrada - ACIB - Eleição	127

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Efacec Energia - Máquinas e Equipamentos Eléctricos, SA - Eleição 128

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

...

II – Eleição de representantes:

- Metalo-Nicho, SA - Eleição 128

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

...

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações 129

1. Integração de novas qualificações

...

2. Integração de UFCD

...

3. Integração de percursos de formação

...

4. Alteração de qualificações

...

5. Alteração de percursos de formação 134

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo de empresa e suas alterações entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC

O acordo de empresa entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2020, e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2021, abrangem as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores tripulantes de cabine ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi solicitado a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho 176 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo

(TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 58,5 % são mulheres e 41,5 % são homens. Em matéria de exposição de motivos das circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão alegam os requerentes, em suma, que: *i*) no contexto de pandemia COVID-19 a empresa «tem em curso processo de reestruturação, necessário para sustentação de pedido de apoio financeiro junto da Comissão Europeia»; *ii*) O pedido anteriormente enunciado «comportou a reavaliação temporária das condições de prestação de trabalho convencionalmente estabelecidas, materializadas no acordo de suspensão temporária parcial do AE»; *iii*) «Em prática constante e sem oposição ou recusa individual conhecida, a Sata sempre aplicou o regime previsto em AE a todos os trabalhadores da empresa»; *iv*) «Comportando, contudo, o acordo de suspensão parcial, inelutável prejuízo de direitos decorrentes do AE, (...), a segurança jurídica da aplicação do regime temporário quanto aos trabalhadores não sindicalizados ou filiados em sindicatos não outorgantes, pode causar conflitualidade formal»; *v*) «A probabilidade de litigiosidade, mesmo que não aceitável à luz do princípio da boa fé, (...), deve, tanto quanto possível, ser suprida por certeza de que a igualdade de tratamento pretérito na normalidade empresarial, é a mesma igualdade de tratamento presente, na adversidade da necessária reestruturação».

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, e atentos os fundamentos ínsitos no requerimento de extensão apresentado pelas partes outorgantes, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo de empresa e suas alterações às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem no plano social e económico o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço da empresa.

Considerando que o acordo de empresa tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do

Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 37, de 11 de novembro de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2020, e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2021, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e aos trabalhadores tripulantes de cabine ao seu serviço, não representados pela associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir a 1 de outubro de 2021.

23 de dezembro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Revisão global

A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2018 e suas posteriores revisões publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2019 e n.º 30, de 15 de agosto de 2021.

CAPÍTULO I

(Âmbito, vigência, rescisão e alterações do contrato)

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCT abrange e obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Aveiro exerçam as atividades de comércio e serviços nomeadamente com os seguintes CAE da rev. 3, 45401 Comércio por grosso e a retalho de motociclos, de suas peças e acessórios, 45402 Manutenção e reparação de motociclos, de suas peças e acessórios, 46110 Agentes do comércio por grosso de matérias-primas agrícolas e têxteis, animais vivos e produtos semiacabados, 46120 Agentes do comércio por grosso de combustíveis, minérios, metais e de produtos químicos para a indústria, 46130 Agentes do comércio por grosso de madeira e materiais de construção, 46140 Agentes do comércio por grosso de máquinas, equipamento industrial, embarcações e aeronaves, 46150 Agentes do comércio por grosso de mobiliário, artigos para uso doméstico e ferragens, 46160 Agentes do comércio por grosso de têxteis, vestuário, calçado e artigos de couro, 46170 Agentes do comércio por grosso de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 46180 Agentes especializados do comércio por grosso de outros produtos, 46190 Agentes do comércio por grosso misto sem predominância, 46211 Comércio por grosso de alimentos para animais, 46212 Comércio por grosso de tabaco em bruto, 46213 Comércio por grosso de cortiça em bruto, 46220 Comércio por grosso de flores e plantas, 46230 Comércio por grosso de animais vivos, 46240 Comércio por grosso de peles e couro, 46311 Comércio por grosso de fruta e de produtos hortícolas, exceto batata, 46320 Comércio por grosso de carne e produtos à base de carne, 46341 Comércio por grosso de bebidas alcoólicas, 46350 Comércio por grosso de tabaco, 46362 Comércio por grosso de chocolate e de produtos de confeitaria, 46382 Comércio por grosso de outros produtos alimentares, n.e., 46390 Comércio por grosso não especializado de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 46410 Comércio por grosso de têxteis, 46421 Comércio por grosso de vestuário e de acessórios, 46422 Co-

mércio por grosso de calçado, 46430 Comércio por grosso de eletrodomésticos, aparelhos de rádio e de televisão 46441 Comércio por grosso de louças em cerâmica e em vidro, 46442 Comércio por grosso de produtos de limpeza, 46450 Comércio por grosso de perfumes e de produtos de higiene, 46460 Comércio por grosso de produtos farmacêuticos, 46470 Comércio por grosso de móveis para uso doméstico, carpetes, tapetes e artigos de iluminação, 46480 Comércio por grosso de relógios e de artigos de ourivesaria e joalheria, 46491 Comércio por grosso de artigos de papelaria, 46493 Comércio por grosso de brinquedos, jogos e artigos de desporto, 46494 Outro comércio por grosso de bens de consumo, n.e., 46510 Comércio por grosso de computadores, equipamentos periféricos e programa informáticos, 46520 Comércio por grosso de equipamentos eletrónicos, de telecomunicações suas partes, 46610 Comércio por grosso de máquinas e equipamentos, agrícolas, 46620 Comércio por grosso de máquinas-ferramentas, 46630 Comércio por grosso de máquinas para a indústria extrativa, construção engenharia civil, 46640 Comércio por grosso de máquinas para a indústria têxtil, máquinas de costura e de tricotar, 46650 Comércio por grosso de mobiliário de escritório, 46660 Comércio por grosso de outras máquinas e material de escritório, 46690 Comércio por grosso de outras máquinas e equipamentos, 46711 Comércio por grosso de produtos petrolíferos, 46720 Comércio por grosso de minérios e de metais, 46731 Comércio por grosso de madeira em bruto e de produtos derivados, 46732 Comércio por grosso de materiais de construção (exceto madeira) e equipamento sanitário, 46740 Comércio por grosso de ferragens, ferramentas manuais e artigos para canalizações e aquecimento, 46750 Comércio por grosso de produtos químicos, 46761 Comércio por grosso de fibras têxteis naturais, artificiais e sintéticas, 46762 Comércio por grosso de outros bens intermédios, n.e., 46771 Comércio por grosso de sucatas e de desperdícios metálicos, 46772 Comércio por grosso de desperdícios têxteis, de cartão e papéis velhos, 46773 Comércio por grosso de desperdícios de materiais, n.e., 46900 Comércio por grosso não especializado, 47111 Comércio a retalho em supermercados e hipermercados, 47112 Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, 47191 Comércio a retalho não especializado, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, em grandes armazéns e similares, 47192 Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, 47210 Comércio a retalho de frutas e produtos hortícolas, em estabelecimentos especializados, 47220 Comércio a retalho de carne e produtos à base de carne, em estabelecimentos especializados, 47230 Comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos, em estabelecimentos especializados, 47240 Comércio a retalho de pão, de produtos de pasteleria e de confeitaria, em estabelecimentos especializados, 47250 Comércio a retalho de bebidas, em estabeleci-

mentos especializados, 47260 Comércio a retalho de tabaco, em estabelecimentos especializados, 47291 Comércio a retalho de leite e de derivados, em estabelecimentos especializados, 47292 Comércio a retalho de produtos alimentares, naturais e dietéticos, em estabelecimentos especializados, 47293 Outro comércio a retalho de produtos alimentares, em estabelecimentos especializados, n.e., 47410 Comércio a retalho de computadores, unidades periféricas e programas informáticos, em estabelecimentos especializados, 47420 Comércio a retalho de equipamento de telecomunicações, em estabelecimentos especializados, 47430 Comércio a retalho de equipamento audiovisual, em estabelecimentos especializados, 47510 Comércio a retalho de têxteis, em estabelecimentos especializados, 47521 Comércio a retalho de ferragens e de vidro plano, em estabelecimentos especializados, 47522 Comércio a retalho de tintas, vernizes e produtos similares, em estabelecimentos especializados, 47523 Comércio a retalho de material de bricolage, equipamento sanitário, ladrilhos e materiais similares, em estabelecimentos especializados, 47530 Comércio a retalho de carpetes, tapetes, cortinados e revestimentos para paredes e pavimentos, em estabelecimentos especializados, 47540 Comércio a retalho de eletrodomésticos, em estabelecimentos especializados, 47591 Comércio a retalho de mobiliário e artigos de iluminação, em estabelecimentos especializados, 47592 Comércio a retalho de louças, cutelaria e de outros artigos similares para uso doméstico, em estabelecimentos especializados, 47593 Comércio a retalho de outros artigos para o lar, n.e., em estabelecimentos especializados, 47620 Comércio a retalho de jornais, revistas e artigos de papelaria, em estabelecimentos especializados, 47630 Comércio a retalho de discos, cassetes e similares, em estabelecimentos especializados, 47640 Comércio a retalho de artigos de desporto, de campismo e lazer, em estabelecimentos especializados, 47650 Comércio a retalho de jogos e brinquedos, em estabelecimentos especializados, 47711 Comércio a retalho de vestuário para adultos, em estabelecimentos especializados, 47712 Comércio a retalho de vestuário para bebés e crianças, em estabelecimentos especializados, 47721 Comércio a retalho de calçado, em estabelecimentos especializados, 47722 Comércio a retalho de marroquinaria e artigos de viagem, em estabelecimento especializados, 47730 Comércio a retalho de produtos farmacêuticos, em estabelecimentos especializados, 47740 Comércio a retalho de produtos médicos e ortopédicos, em estabelecimentos especializados, 47750 Comércio a retalho de produtos cosméticos e de higiene, em estabelecimento especializados, 47761 Comércio a retalho de flores, plantas, sementes e fertilizantes, em estabelecimentos especializados, 47762 Comércio a retalho de animais de companhia e respetivos alimentos, em estabelecimentos especializados, 47770 Comércio a retalho de relógios e de artigos de ourivesaria e joalheria, em estabelecimentos especializados, 47781 Comércio a retalho de máquinas e de outro material de escritório, em estabelecimentos especializados, 47782 Comércio a retalho de material ótico, fotográfico, cinematográfico e de instrumentos de precisão, em estabelecimentos especializados, 47783 Comércio a retalho de combustíveis para uso doméstico, em estabelecimentos especializados, 47784 Comér-

cio a retalho de outros produtos novos, em estabelecimentos especializados, n.e., 47790 Comércio a retalho de artigos em segunda mão, em estabelecimentos especializados, 47810 Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de produtos alimentares, bebidas e tabaco, 47820 Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de têxteis, vestuário, calçado, malas e similares, 47890 Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de outros produtos, 47910 Comércio a retalho por correspondência ou via Internet, 47990 Comércio a retalho por outros métodos, não efetuado em estabelecimentos bancas, feiras ou unidades móveis de venda, 62010 Atividades de programação informática, 62020 Atividades de consultoria em informática, 62030 Gestão e exploração de equipamento informático, 62090 Outras atividades relacionadas com as tecnologias da informação e informática, 63110 Atividades de processamento de dados, domiciliação de informação e atividades relacionadas, 63120 Portais web, 63990 Outras atividades dos serviços de informação, n.e., 68100 Compra e venda de bens imobiliários, 68322 Administração de Condomínios, 69102 Atividades dos cartórios notariais, 70220 Outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão, 74100 Atividades de design, 77110 Aluguer de Veículos Automóveis 77210 Aluguer de bens recreativos e desportivos, 77220 Aluguer de videocassetes e discos, 77290 Aluguer de outros bens de uso pessoal e doméstico, 77320 Aluguer de máquinas e equipamentos p/ construção e engenharia civil, 77390 Aluguer de outras máquinas e equipamentos, n.e. 81291 Atividades de desinfeção, desratização e similares, 82190 Execução de fotocópias, preparação de documentos e outras atividades especializadas de apoio administrativo, 92000 Lotarias e outros jogos de apostas, 93110 Gestão de instalações desportivas, 93130 Atividades de ginásio (fitness), 95110 Reparação de computadores e de equipamento periférico, 95120 Reparação de equipamento de comunicação, 95210 Reparação de televisores e de outros bens de consumo similares, 95220 Reparação de eletrodomésticos e de outros equipamentos de uso doméstico e para jardim, 95230 Reparação de calçado e de artigos de couro, 95240 Reparação de mobiliário e similares, de uso doméstico, 95250 Reparação de relógios e de artigos de joalheria, 95290 Reparação de outros bens de uso pessoal e doméstico, 96010 Lavagem e limpeza a seco de têxteis e peles, 96021 Salões de cabeleireiro, 96022 Institutos de beleza, 96030 Atividades funerárias e conexas, 96040 Atividades de bem-estar físico, 96091 Atividades de tatuagem e similares, 96092 Atividades dos serviços para animais de companhia, 96093 Outras atividades de serviços pessoais, e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- O âmbito profissional é o constante no anexo I da presente CCT.

3- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, aquando da entrega desta CCT para depósito e publicação e das suas subseqüentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma atividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas asso-

ciações outorgantes reúnam as condições para essa filiação.

4- Este CCT abrange 3986 empresas e 18 270 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1- O presente CCT e as respetivas alterações entram em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por um período mínimo de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro.

3- Serão aplicadas as tabelas salariais conforme o disposto no anexo IV do presente CCT.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e 20 meses para o restante clausulado.

5- A resposta à proposta e respetiva contraproposta devem ser apresentadas até 30 dias após a receção da proposta.

6- Após a apresentação da contraproposta, por iniciativa de qualquer das partes, deve realizar-se reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

7- Até a entrada em vigor do novo texto, continua a vigorar aquele cujo processo de revisão está em curso.

CAPÍTULO II

(Admissão de pessoal)

Cláusula 3.^a

(Condições mínimas de admissão)

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

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

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

(Contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho por tempo indeterminado deverá preferencialmente constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, elaborado em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

- a) Identificação completa dos outorgantes;
- b) Categoria profissional e caracterização sumária do seu conteúdo;
- c) Valor e periodicidade da retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e remuneração,

quando existam;

- g) Duração do período experimental;
- h) Data da celebração do contrato e do início dos seus efeitos;
- i) CCT aplicável e menção de regulamento interno da empresa, caso exista;
- j) Duração das férias ou critérios para a sua determinação;
- k) Prazos de aviso prévio ou critérios para a sua determinação.

CAPÍTULO III

(Direitos e deveres das partes)

Cláusula 5.^a

(Deveres do empregador)

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo de pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 6.^a

(Deveres do trabalhador)

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
 - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 7.^a

(Garantias do trabalhador)

1- É proibido ao empregador:

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

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

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

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

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT;

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

(Classificação e carreira profissional)

Cláusula 8.^a

(Classificação profissional)

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este CCT, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

Cláusula 9.^a

(Enquadramento profissional)

1- As diversas categorias integram os diversos níveis previstos neste CCT e compreendem um ou mais graus profissionais, tendo por base as exigências das tarefas desempenhadas, a formação profissional e os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões, o tempo de prática e aprendizagem necessários, bem como o esforço físico e mental.

2- Para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, pode ser concedida a equivalência de condições ou a sua dispensa, a pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, com base na experiência efetiva demonstrada e/ou em qualificações profissionais, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

CAPÍTULO V

(Período experimental)

Cláusula 10.^a

(Noção)

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

Cláusula 11.^a

(Contratos por tempo indeterminado)

1- Nos contratos por tempo indeterminado, o período experimental pode ter a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança.

2- Poderão as partes acordar na redução ou eliminação do período experimental.

Cláusula 12.^a

(Contratos a termo)

1- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a 6 meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo de duração inferior a 6 meses.

Cláusula 13.^a

(Denúncia)

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

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a parte que pretender denunciar o contrato terá de avisar com 7 dias de antecedência sob pena de ter de efetuar o pagamento do aviso prévio em falta.

CAPÍTULO VI

(Contratos a termo)

Cláusula 14.^a

(Admissibilidade do contrato)

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Considera-se necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Atividades sazonais ou outras atividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes de natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
- f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projeto ou outra atividade definida e temporária.

3- Além das situações previstas no número 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabele-

cimento;

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.

Cláusula 15.^a

(Formalidades)

1- Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início de trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2- Na falta da menção da data de início de trabalho, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3- A indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo de alguma forma estabelecer-se a relação entre o motivo que se invoca e o termo estipulado.

4- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em que falte a sua redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação de um ou de ambos os outorgantes, simultaneamente as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as exigências referidas na alínea e) do número 1.

Cláusula 16.^a

(Contratos sucessivos)

1- A cessação por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho ocupado pelo trabalhador cujo contrato caduca, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato caducado, incluindo as suas renovações.

2- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimos excepcionais da atividade da empresa após a cessação do contrato;
- c) Atividades sazonais;
- d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego, sem prejuízo do previsto nos números 1 e 2 da cláusula 18.^a dos contratos a termo certo.

3- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no número 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento de sucessivos contratos.

Cláusula 17.^a

(Informações)

O empregador deve comunicar, à Segurança Social a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

A - Termo certo

Cláusula 18.^a

(Duração)

1- O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número anterior, o contrato pode, no entanto, ser objeto de mais uma renovação desde que a respetiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

3- Nos casos de lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento, ou contratados desempregados de longa duração, os contratos não podem durar mais de 2 anos, incluindo renovações.

4- A duração da contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ao abrigo da legislação especial de política de emprego, não pode exceder 18 meses.

Cláusula 19.^a

(Renovação do contrato)

1- Por acordo das partes, o contrato a termo certo pode não estar sujeito a renovação.

2- O contrato renova-se no final do termo estipulado, por igual período, na falta de declaração das partes em contrário.

3- A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às da forma, no caso de se estipular prazo diferente.

4- Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido feita em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior.

5- Considera-se como único contrato aquele que seja objeto de renovação.

Cláusula 20.^a

(Contrato sem termo)

O contrato considera-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações previstas nesta convenção, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Estipulação de prazo inferior a seis meses)

1- O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas *a)* a *g)* do nú-

mero 2 da cláusula 14.^a

2- No entanto, sempre que seja celebrado um contrato inferior a seis meses, a sua duração não poderá ser inferior à prevista para a tarefa a realizar.

3- Na violação do número 1 do atual preceito, o contrato considera-se celebrado por seis meses.

Cláusula 22.^a

(Caducidade)

1- O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respetivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2- A caducidade do contrato a termo certo que decorra da declaração do empregador, confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3- Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fração de mês é calculada proporcionalmente.

B - Termo incerto

Cláusula 23.^a

(Admissibilidade)

Só é admitida a celebração de contrato a termo incerto nas seguintes situações:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Atividades sazonais ou outras atividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado;

e) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

g) Execução de uma obra, projeto ou outra atividade definida e temporária.

Cláusula 24.^a

(Duração e caducidade)

1- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justifica a celebração.

2- A caducidade do contrato a termo incerto, que decorra da declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a 3 ou 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vín-

culo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3- Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fração do mês é calculada proporcionalmente.

Cláusula 25.^a

(Contrato sem termo)

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

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

CAPÍTULO VII

(Duração e organização do tempo de trabalho)

Cláusula 26.^a

(Período normal de trabalho e descanso semanal)

1- O período de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas, distribuídas de segunda-feira a sábado para os trabalhadores do comércio e serviços e 37 horas e 30 minutos para os profissionais de escritório e profissionais de tecnologias de informação, design e comunicação, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

2- O trabalho terá de ser prestado entre as 7h00 e as 22h00, com o acordo escrito do trabalhador não podendo o intervalo de refeição ser inferior a uma hora nem superior a duas.

3- O descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo.

4- Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor da presente convenção coletiva, o dia de descanso complementar será gozado rotativamente de segunda-feira a sábado.

5- Os trabalhadores que até à data de entrada em vigor da presente convenção gozem como descanso complementar o sábado à tarde, a partir das 13h00, manterão o mesmo regime de descanso semanal.

6- Qualquer alteração ao regime previsto nos números 4 e 5 desta cláusula carece do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.

7- Nos estabelecimentos que não encerrem ao domingo, os trabalhadores têm direito a:

a) A dois dias de descanso semanal seguidos, fixados de forma que coincida com o sábado e domingo pelo menos 11 vezes por ano civil, não se contando para este efeito os sábados e domingos que ocorrem no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas;

b) Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio correspondente a um

dia normal de trabalho, calculado segundo a forma seguinte:

$$RM \times 12 : 52 \times N$$

em que RM corresponde à soma da retribuição pecuniária base, um montante relativo à isenção de horário de trabalho e o montante relativo às diuturnidades, quando a ela haja lugar, o N - Período normal semanal.

Cláusula 27.^a

(Condições de isenção de horário de trabalho)

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que desempenhe funções que obriguem à adoção de horários de trabalho flexíveis, nomeadamente:

a) Motoristas, ajudante de motorista, distribuidores, promotores de vendas, assim como todas as restantes categorias constantes do nível 1 a 6 inclusive;

b) Trabalhadores que venham, de acordo com a lei ou o presente CCT, a acumularem funções pertencentes a uma das categorias mencionadas na alínea anterior.

Cláusula 28.^a

(Efeitos da isenção de horário de trabalho)

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

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

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

3- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, complementar, aos feriados obrigatórios, nem ao descanso diário. No entanto, nos casos previstos no número 2 dessa cláusula deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Cláusula 29.^a

(Retribuição de trabalhadores isentos de horário de trabalho)

1- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição nunca inferior a um acréscimo de 25 % da sua retribuição mensal.

CAPÍTULO VIII

(Trabalho a tempo parcial)

Cláusula 30.^a

(Noção)

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2- As situações de trabalhador a tempo parcial e de trabalhador a tempo completo são comparáveis quando, no mesmo ou em outro estabelecimento da empresa, prestem idêntico tipo de trabalho ou outro funcionalmente equivalente compreendido na mesma categoria, com a mesma retribuição, a mesma antiguidade e as mesmas qualificações técnicas e profissionais.

3- Se não existir trabalhador em situação comparável, nos termos do número anterior, considerar-se-á a situação de trabalhador que, no mesmo setor e em empresa de idêntica dimensão, preste idêntico tipo de trabalho ou outro funcionalmente equivalente compreendido na mesma categoria profissional, com a mesma retribuição, a mesma antiguidade e as mesmas qualificações técnicas profissionais.

Cláusula 31.^a

(Preferência na admissão ao trabalho a tempo parcial)

Têm preferência na admissão em regime de tempo parcial o trabalhador com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, as pessoas com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 32.^a

(Forma e formalidades)

1- Do contrato de trabalho a tempo parcial deve constar a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial, prevista na cláusula 30.^a

Cláusula 33.^a

(Alteração da duração do trabalho a tempo parcial)

Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do número 4 do artigo 155.º do Código do Trabalho, se verificar por período determinado, até ao máximo de três anos, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo.

CAPÍTULO IX

(Trabalho suplementar)

Cláusula 34.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- Será permitida a realização de trabalho suplementar, nos casos permitidos na lei e em concreto nos seguintes casos:

a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária, susce-

tível de originar consequências ou prejuízos graves para a empresa, ou para assegurar a sua viabilidade;

b) Para execução de tarefas de balanço e inventário;

c) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves não previstas nem previsíveis aquando do fecho dos contratos respetivos;

d) Em caso de força maior devidamente justificados.

3- A prestação de trabalho suplementar carece de prévia autorização da entidade empregadora, ou de quem tenha competência delegada, sob pena de não ser exigível a respetiva remuneração.

Cláusula 35.^a

(Limites da duração do trabalho suplementar)

O trabalho suplementar, prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não justifique a admissão de trabalhador, fica sujeito aos seguintes limites:

a) No caso de microempresas, pequenas empresas, médias e grandes empresas duzentas horas por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 36.^a

(Duração do descanso semanal obrigatório)

Nas atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, não é obrigatório adicionar ao dia de descanso semanal obrigatório um período de onze horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário, desde que se assegure ao trabalhador um descanso compensatório correspondente a gozar nos 5 dias seguintes.

Cláusula 37.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição na primeira hora;

b) 75 % da retribuição nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho.

3- O cálculo do valor da retribuição horária é efetuado segundo a seguinte fórmula:

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

4- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso

semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, qualquer que seja o número de horas efetuado.

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

6- O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efetuado no mesmo dia em que se procede ao pagamento da retribuição.

Cláusula 38.^a

(Registo)

1- O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde conste, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

2- O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

Cláusula 39.^a

(Descanso compensatório)

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

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

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

4- Nas empresas que empregarem até 50 trabalhadores, justificando-se por motivos atendíveis relacionados com a organização de trabalho, o descanso compensatório a que se refere o número 1 pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %, ou verificando-se os pressupostos do número 2, por um dia de descanso a gozar nos 90 dias seguintes.

CAPÍTULO X

(Trabalho noturno)

Cláusula 40.^a

(Noção de trabalho noturno)

1- Considera-se período de trabalho noturno o prestado entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2- A retribuição de trabalho noturno será acrescida de 25 % relativamente à retribuição normal.

CAPÍTULO XI

(Retribuição do trabalho)

Cláusula 41.^a

(Retribuição)

1- Considera-se retribuição, nos termos do presente CCT, as remunerações a que o trabalhador tem direito de acordo com o anexo IV da presente CCT.

2- Para todos os efeitos previstos neste CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$RM \times 12 : 52 \times N$$

em que RM corresponde à soma da retribuição pecuniária base, o montante relativo à isenção do horário de trabalho e o montante relativo às diuturnidades, quando a ela haja lugar, N - Período normal de trabalho semanal.

3- No ato do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respetiva, a categoria profissional, o número de apólice, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuadas e o montante líquido a receber.

4- A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por períodos certos e iguais, que salvo estipulação ou usos diversos, são à semana, quinzena ou o mês de calendário.

5- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento ou quem eventualmente os substitua, no seu impedimento prolongado, têm direito a um subsídio mensal para falhas, adequado à responsabilidade inerente às funções que desempenha, de valor correspondente a pelo menos 5 % do nível 5 da tabela salarial estabelecido no anexo IV. Este subsídio só é devido se a entidade empregadora não assumir, através de declaração escrita, o risco por quebras ocasionais, ou se não tiver operado a transferência do risco do trabalhador para uma empresa seguradora, a expensas suas. No impedimento dos titulares, o subsídio será recebido pelo trabalhador substituto na proporção dos dias da substituição.

Cláusula 42.^a

(Subsídio de alimentação)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,50 € por cada dia de trabalho.

2- Os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou por almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciam o seu horário de trabalho. A alimentação será fornecida em espécie. Os trabalhadores que trabalham para além das 23

horas serão fornecidos ceia completa. Aos trabalhadores que prestem trabalho em estabelecimentos que não confeccionem refeições será pago o subsídio de alimentação no valor estabelecido no número 1 desta cláusula, o mesmo acontece no período de férias em que o fornecimento em espécie é substituído pelo pagamento do subsídio de alimentação e todos os trabalhadores

Cláusula 43.^a

(Outros subsídios)

Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial, quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de 53,00 €.

Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros atualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de 53,00 €.

Cláusula 44.^a

(Diuturnidades)

1- As remunerações efetivamente auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório serão acrescidas de uma diuturnidade por cada dois anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- O valor de cada diuturnidade é de 11,50 €. As diuturnidades já vencidas à data da produção de efeitos deste contrato por valores inferiores serão, para todos os efeitos, de 11,50 € cada uma.

Cláusula 45.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, que deve ser pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 46.^a

(Retribuição do trabalho em dia de feriado)

1- O trabalho prestado em dia de feriado, em empresas dispensadas de encerrar nesse dia, confere ao trabalhador um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho

CAPÍTULO XII

(Local de trabalho)

Cláusula 47.^a

(Noção)

1- O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo nas disposições seguintes.

2- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 48.^a

(Transferência temporária)

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

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

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

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

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

CAPÍTULO XIII

(Objeto do contrato, categoria profissional e mobilidade funcional)

Cláusula 49.^a

(Objeto do contrato de trabalho)

1- Cabe às partes definir a atividade para que o trabalhador é contratado.

2- A definição a que se refere o número 1 pode ser feita por remissão para categoria constante desta convenção coletiva de trabalho.

3- Quando a natureza da atividade para que o trabalhador é contratado envolver a prática de negócios jurídicos, o contrato de trabalho implica a concessão àquele dos necessários poderes, salvo nos casos em que a lei expressamente exigir instrumento especial.

Cláusula 50.^a

(Funções desempenhadas)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante desta convenção coletiva de trabalho ou regulamento interno da empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

Cláusula 51.^a

(Efeitos retributivos)

A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções a que se refere o número 2 da cláusula anterior, a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

CAPÍTULO XIV

(Férias, feriados e faltas)

Feriados

Cláusula 52.^a

(Feriados facultativos)

1- Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados a Terça-Feira de Carnaval e o do feriado municipal da localidade.

2- Qualquer dos feriados facultativos referidos no número anterior, pode ser substituído (a título de feriado) por qualquer outro dia mediante acordo entre a empresa e a maioria dos trabalhadores.

Férias

Cláusula 53.^a

(Direito a férias)

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração, na vida familiar e de participação social e cultural.

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

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho pres-

tado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

Cláusula 54.^a

(Aquisição do direito a férias)

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

2- No ano da contratação, 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, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 55.^a

(Duração do período de férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

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

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

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

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

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 56.^a

(Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses)

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

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

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

Cláusula 57.^a

(Cumulação de férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre trabalhador e empregador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 58.^a

(Marcação do período de férias)

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

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

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6- O gozo do período de férias, pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

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 nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 59.^a

(Doença no período de férias)

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, podendo o trabalhador usufruí-los até ao dia 30 de abril do ano civil subsequente.

3- A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença mencionada nos documentos previstos no número anterior, pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social, mediante requerimento do empregador.

5- No caso de a Segurança Social não designar médico no prazo de 24 horas, o empregador designa médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer parte a intervenção de junta médica.

7- Em caso de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 4, 5 e 6, os dias da alegada doença são considerados dias de férias.

8- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 60.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 61.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período considerado de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 62.^a

(Violação do direito a férias)

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 63.^a

(Exercício de outra atividade durante as férias)

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

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 64.^a

(Retribuição do período de férias)

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente quando estas sejam interpoladas.

4- A redução do período de férias, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

5- O aumento do período de férias, nos termos do número 3 da cláusula 52.^a, não implica aumento de subsídio de férias.

Faltas

Cláusula 65.^a

(Noção)

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

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

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 66.^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 da cláusula seguinte;

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

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 membro de seu agregado familiar;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 445.º do CT;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

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

4- Podem ser objeto de contrato as faltas referidas na alínea *g)* do número 2 quanto à sua duração.

Cláusula 67.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

1- Nos termos da alínea *b)* da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no primeiro grau da linha reta;

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral;

c) Aplica-se o estipulado na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 68.^a

(Comunicação da justificação de falta)

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível, caso em que a comunicação será feita logo que cesse a im-

possibilidade, pelo próprio ou a rogo deste por terceiro.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 69.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

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

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

c) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

d) Se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

3- As faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

Cláusula 70.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 71.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

1- As faltas não têm 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, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o referir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, quando se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO XV

(Igualdade de género)

Cláusula 72.^a

(Princípio geral)

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2- Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preferido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

3- Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções ou de desempenho devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

4- Com o objetivo de corrigir situações de comprovada desigualdade de oportunidades e de tratamento, poderão ser adotadas outras medidas de ação positiva, com carácter transitório, até serem erradicadas as situações que estiveram na sua origem.

5- A entidade patronal afixará na empresa, em local adequado e visível por todos os trabalhadores, a informação legal e a prevista na presente convenção, relativa aos direitos e deveres das partes em matéria de igualdade e não discriminação.

6- A entidade patronal deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE - Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens) o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental.

CAPÍTULO XVI

(Segurança, higiene e saúde no trabalho)

Cláusula 73.^a

(Princípio geral)

1- As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- Sobre os trabalhadores impende a obrigação de cooperar para que seja assegurada a segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente cumprindo as normas e prescrições sobre esta matéria, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora.

CAPÍTULO XVII

(Formação profissional)

Cláusula 74.^a

(Formação profissional)

1- A formação profissional é reconhecida e aceite por todos os outorgantes como um direito e um dever do trabalhador.

2- A formação profissional considera-se incluída no objeto do contrato de trabalho, atuando o trabalhador quer como formando quer como formador, no âmbito da relação laboral existente entre as partes.

3- Cabe às entidades empregadoras promover as necessárias ações de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias, aos novos processos de trabalho, bem como para a atualização permanente e consequente valorização profissional dos trabalhadores.

4- O tempo despendido pelos trabalhadores em ações de formação promovidas pela entidade empregadora será contado e considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

CAPÍTULO XVIII

Cláusula 75.^a

(Concessão e recusa de licença sem vencimento)

O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, para além do previsto no CT, licenças sem retribuição de duração igual ou inferior a 60 dias.

CAPÍTULO XIX

(Transmissão da empresa ou estabelecimento)

Cláusula 76.^a

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

2- Durante o período de um ano subsequente á transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa ou do estabelecimento, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa ou do estabelecimento.

CAPÍTULO XX

(Despedimento por infração disciplinar)

Cláusula 77.^a

(Procedimento disciplinar para despedimento)

1- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o número 1 e 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido com diligência, não median-do mais do que sessenta 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.

2- Decorrido o prazo referido no número 5 do artigo 356.º do Código de Trabalho, o empregador dispõe de trinta dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

Cláusula 78.^a

(Prazo de impugnação de despedimento)

A ação de impugnação judicial de despedimento tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento, exceto no caso de despedimento coletivo em que a ação de impugnação tem de ser intentada no prazo de 6 meses contados da data da cessação do contrato.

Cláusula 79.^a

(Indemnização em substituição da reintegração por despedimento ilícito)

1- Em substituição da reintegração por despedimento ilícito, pode o trabalhador optar por uma indemnização de valor equivalente a 30 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, ainda que tal indemnização seja arbitrada em caso de procedência da oposição à reintegração.

2- A indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

CAPÍTULO XXI

(Proteção na parentalidade)

Cláusula 80.^a

(Disposições gerais)

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- Em tudo o que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-

-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respetiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 81.^a

(Proteção da saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante)

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a proteção especial, nomeadamente, quando exposta a substâncias tóxicas, irritantes ou infetantes que prejudiquem a saúde e segurança.

2- As atividades suscetíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são determinadas em legislação específica. No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

– Trabalhadora grávida - A trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

– Trabalhadora puérpera - A trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

– Trabalhadora lactante - A trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Cláusula 82.^a

(Licença parental inicial)

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

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

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

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respetivas entidades patronais, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa a respetiva entidade patronal, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5, a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do

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

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à entidade patronal, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 83.^a

(Períodos de licença parental exclusiva da mãe)

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial após o parto.

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

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

Cláusula 84.^a

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 79.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 79.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

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

Cláusula 85.^a

(Licença parental exclusiva do pai)

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

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

Cláusula 86.^a

(Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto)

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a entidade patronal pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a quatro dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

Cláusula 87.^a

(Maternidade e paternidade)

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

2- A mãe e o pai têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação.

Cláusula 88.^a

(Outros benefícios sociais)

A entidade patronal atribuirá, se assim o entender, aos trabalhadores um subsídio, no valor de 100,00 €, por ocasião do nascimento de cada filho.

Cláusula 89.^a

(Trabalho suplementar)

1- A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2- O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do número 2 do artigo 36.º do Código do Trabalho.

Cláusula 90.^a

(Trabalho no período noturno)

1- A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3- A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 91.^a

(Regime das licenças, faltas e dispensas)

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

a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo, bem como nas demais situações de interrupção da gravidez;

b) Do gozo das licenças por paternidade;

c) Do gozo da licença por adoção;

d) Das faltas para assistência a menores;

e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de proteção da sua segurança e saúde;

f) Das dispensas de trabalho noturno;

g) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.

2- As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

Cláusula 92.^a

(Proteção no despedimento)

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3- O parecer referido no número 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à receção do processo de despedimento pela entidade competente.

4- É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no número 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

5- Se o parecer referido no número 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efetuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6- A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no número 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

7- Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternati-

va à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no número 4 do artigo 439.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto no livro II deste código.

8- O empregador não se pode opor à reintegração da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

CAPÍTULO XXII

(Trabalhadores-estudantes)

Cláusula 93.^a

(Trabalhador-estudante)

1- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito à redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração.

2- Aos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado deverão as entidades patronais, reduzir o horário na medida em que isso seja compatível com a organização do trabalho e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto (Código do Trabalho).

3- Os menores de 18 anos de idade que frequentem o ensino oficial ou oficializado deverão deixar os locais de trabalho uma hora antes de terminar o período de trabalho diário sem prejuízo da retribuição, quando provarem que o horário das aulas assim o exige.

4- Sempre que se verificarem faltas de assiduidade nos estabelecimentos de ensino, poderão ser retiradas as regalias atrás citadas.

CAPÍTULO XXIII

(Exercício da atividade sindical na empresa)

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 94.^a

(Reuniões de trabalhadores)

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2- Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- A convocação das reuniões referidas nos números an-

teriores é regulada nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 95.^a

(Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical)

1- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos, em escrutínio direto e secreto.

2- Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3- Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

Comunicação ao empregador sobre eleição e destituição dos delegados sindicais

1- As direções dos sindicatos comunicam por escrito ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo deve ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 96.^a

(Número de delegados sindicais)

1- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção previsto neste código é determinado da seguinte forma:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um membro;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois membros;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - Três membros;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - Seis membros;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + [(n - 500) : 200]$$

representando n o número de trabalhadores.

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

Cláusula 97.^a

(Direito a instalações)

1- Nas empresas ou estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150

trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 98.^a

(Direito de afixação e informação sindical)

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa.

Cláusula 99.^a

(Direito a informação e consulta)

1- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção coletiva, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

6- O disposto no presente artigo não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem atividade menos de 20 trabalhadores.

Cláusula 100.^a

(Crédito de horas dos delegados sindicais)

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

Cláusula 101.^a

(Crédito de horas e faltas dos membros da direção)

1- Para o exercício das suas funções cada membro da direção beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais.

2- O crédito de horas a que se refere o número anterior, bem como o regime aplicável às faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, é atribuído em função da dimensão das empresas e do número de filiados no sindicato, nos termos previstos em legislação especial.

CAPÍTULO XXIV

(Disposições transitórias)

Cláusula 102.^a

(Manutenção de direitos e regalias adquiridos)

1- Da aplicação da presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade empregadora, ou acordada entre esta e o trabalhador, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

3- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente contrato.

Cláusula 103.^a

(Maior favorabilidade global)

As partes contratantes reconhecem esta CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos e que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, anteriormente aplicáveis, são declarados revogados e substituídos por este novo regulamento.

ANEXO I

(Categorias profissionais - Definição de funções)

Nota: Independentemente da terminologia usada não há discriminação em função do sexo no acesso às categorias profissionais deste CCT.

A) Profissionais de escritório

Diretor geral e/ou gerente - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do diretor geral e gestor executivo de empresas, que consistem, particularmente, em: planejar, dirigir e coordenar as atividades da empresa, rever operações e resultados da empresa e enviar relatórios ao conselho de administração e direção, determinar objetivos, estratégias, políticas e programas para a empresa, elaborar e gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar a utilização eficiente dos recursos, monitorizar e avaliar o desempenho da empre-

sa, representar a empresa em encontros oficiais, reuniões do conselho de administração, convenções, conferências e outros encontros, selecionar ou aprovar a admissão de quadros superiores da empresa, assegurar que a empresa cumpre as leis e regulamentos em vigor.

Diretor de departamento - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções dos diretores de serviços (financeiro, recursos humanos, de planeamento, etc.) e dos serviços comerciais (diretor de vendas, de marketing, de relações públicas, de investigação, de desenvolvimento, etc.) em empresas, compreende as tarefas e funções dos diretores financeiro, de recursos humanos, de estratégia, de planeamento e de outros serviços de negócios e de administração, com especial incidência no planeamento, organização, direção, controlo e coordenação. Exemplos: compreende as tarefas e funções do diretor financeiro que consistem, particularmente, em: planejar, dirigir e coordenar operações do respetivo departamento numa empresa ou organização, consultar o diretor geral, gestores executivos e diretores de outros departamentos, elaborar e dirigir procedimentos operacionais e administrativos, elaborar e gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar a utilização eficiente dos recursos do departamento, supervisionar a seleção, formação e desempenho da equipa de trabalho, representar a empresa ou organização em negociações com organismos externos, assegurar o cumprimento das normas de trabalho, desenvolver, dirigir e participar em políticas de investigação e análise, estabelecer formas de medir a atividade e responsabilidade.

Consultor financeiro - É o trabalhador que aconselha o desenvolvimento de planos financeiros individuais ou para organizações, que pode construir base de clientes e gerir fundos por conta destes, entrevista clientes para determinar estatuto, objetivo e grau de tolerância ao risco para o desenvolvimento de planos financeiros e estratégias de investimento, ordena a compra e venda de mercadorias e títulos para clientes, monitoriza o andamento dos investimentos e rever planos baseados nas mudanças do mercado, recomendar a cobertura de um seguro adequado ao perfil dos clientes.

Chefe de serviços - É o trabalhador responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a atividade de um serviço da empresa, com base em orientações superiores; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens. Propõe a aquisição de equipamento e materiais assim como a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções idênticas.

Contabilista/técnico oficial de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade, estuda e planifica e analisa os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à obtenção de resultados; elabora e/ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço que representa e assina. Elaboro o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elab-

oração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os lucros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respetivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do estatuto dos técnicos oficiais de contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Analista/financeiro - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do analista financeiro que consistem, particularmente, em: analisar informação financeira para produzir previsões sobre negócios e condições económicas a utilizar na tomada de decisões de investimento analisar dados que possam afetar programas de investimento (preços, rendimento, estabilidade, conjuntura futura e influência económica); recomendar o tipo de investimento e a melhor altura para investir determinar os preços dos ativos e comparar a sua qualidade numa determinada atividade; preparar planos de ação para investimentos baseados na análise financeira.

Analista em gestão e organização - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do analista em gestão e organização que consistem, particularmente, em: apoiar e incentivar os objetivos, estratégias, planos e uma utilização eficiente dos recursos da organização para a satisfação do cliente, analisar, avaliar e discutir com os quadros os sistemas da organização analisar gráficos de fluxos, registos, relatórios, manuais e descrições do trabalho, preparar propostas para rever métodos, alterar fluxos de trabalho, redefinir funções e resolver problemas organizacionais, formular propostas de recomendações e acompanhar a sua implementação, através da elaboração de instruções, manuais de procedimentos e outros documentos, acompanhar clientes e desenvolver soluções para problemas organizacionais.

Técnico de recursos humanos - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do especialista em recursos humanos que consistem, particularmente, em: aconselhar e executar recrutamento, colocação, formação, promoção, indemnização e outras áreas da política de recursos humanos; estudar e analisar trabalhos realizados através de entrevistas aos trabalhadores, supervisores e gestores; preparar informação profissional ou trabalhar em sistemas de classificação de profissões; estudar e aconselhar sobre oportunidades de emprego, escolhas de carreiras e necessidades de formação.

Técnico de publicidade e marketing - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do especialista em publicidade e marketing que consistem, particularmente, em: planejar, desenvolver e organizar políticas de publicidade e campanhas de apoio às vendas; aconselhar gestores e clientes em estratégias e campanhas para pesquisar mercados alvo; escrever originais de publicidade e guiões para os meios de comunicação, organizar a produção de filmes publicitários e sua colocação nos meios de comunicação; analisar dados sobre preferências do consumidor, sensibilizar e promover os bens e serviços; interpretar e prever as tendências do consumo corrente e futuro; pesquisar clientes potenciais e mercados para novos produtos e serviços, apoiar o desenvolvimento de negócios através da preparação e execução

de objetivos, políticas e programas de marketing; aconselhar sobre os elementos de marketing (preço, publicidade, canais de venda, distribuição, etc.).

Técnico de relações públicas - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do especialista em relações públicas que consistem, particularmente, em: planear e organizar campanhas publicitárias e estratégias de comunicação, aconselhar os executivos sobre as implicações das suas políticas, programas e práticas nas relações públicas, organizar eventos especiais (seminários, eventos sociais, etc.); representar a organização e organizar entrevistas nos meios de comunicação, selecionar e rever material dos escritores de publicidade, fotógrafos, ilustradores e outros criadores de publicidade.

Inspetor administrativo - É o trabalhador que tem como principal função a inspeção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Técnico de contabilidade - É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; procede à classificação dos documentos; efetua o registo das operações contabilísticas; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística. Verifica se a documentação recebida está de harmonia com as exigências fiscais que a administração fiscal impõe às empresas como contribuintes em IVA, IRC ou IRS.

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

Secretário de direção - É o trabalhador que executa tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direção/chefia da empresa, nomeadamente processando textos, traduzindo relatórios e cartas; elabora atas, atende telefonemas, recebe visitantes, contacta clientes, preenche impressos, organiza documentos, marca reuniões.

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

Tradutor - É o trabalhador que faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, arti-

gos de revista e outros textos de carácter técnico.

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

1.º assistente de contabilidade - É o trabalhador que executa sob orientação e responsabilidade imediata do técnico de contabilidade com vista a auxiliá-lo, em várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou de livros de contabilidade.

2.º assistente de contabilidade - É o trabalhador que labora com máquinas de registo de operações contabilísticas: faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exatidão das faturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, nomeadamente dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, corrige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Telefonista/rececionista - É o trabalhador que, prestando serviço numa receção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função. Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; pode encaminhar os visitantes.

Cobrador - É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a cobranças e a pagamentos, entregando ou recebendo documento de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito, o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respetivo documento. Recebe reclamações diretamente relacionadas com o serviço prestado.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que se destina. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Guarda - É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório ou da empresa e de outros valores que lhe sejam confiados.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregue da receção da correspondência.

Paquete - É o trabalhador que tem entre 16 e 18 anos de idade e que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

Servente de limpeza - É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios, empresas ou estabelecimentos.

B) Profissionais de tecnologias de informação, design e comunicação

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

Programador de software - É o trabalhador que pesquisa, analisa e avalia os requisitos para software de aplicações e sistemas operativos; pesquisar, conceber e desenvolver software para sistemas de computadores; concertar com a equipa de engenheiros para avaliar a interface entre equipamentos (hardware) e programas informáticos (software); desenvolver e coordenar procedimentos de teste e validação de programas informáticos; coordenar a programação de software e o desenvolvimento de documentação; avaliar, desenvolver e atualizar a documentação de sistemas operativos, ambientes de comunicação e software de aplicações.

Programador web e de multimédia - É o trabalhador que analisa, concebe e desenvolve sítios da internet, combinando a criatividade com programação de software, linguagens escritas e interface com os ambientes operativos; concebe e desenvolver animações digitais, imagens, apresentações, jogos, áudio e vídeo clips, e aplicações da internet que utilizem software multimédia, ferramentas, gráficos interativos e linguagens de programação; contacta especialistas de redes, tendo em vista aspetos relacionados com a web (segurança, domiciliação de sítios web, controlo e reforço da segurança do servidor web, locação de espaço, acesso de utilizadores, executar cópias de segurança do sítio web, recuperação de dados, etc.); conceber, desenvolver e integrar código de computador com outras entradas (inputs) especializadas (ficheiros de imagens, ficheiros áudio e linguagens escritas) para produzir, manter e apoiar os sítios web; assistência na

análise, especificação e desenvolvimento de estratégias da internet, planos e metodologias baseadas na web.

Técnico de informática - É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, repara, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistema de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área de informática, concebendo adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Designer, gráfico ou de comunicação e multimédia - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do designer gráfico ou de comunicação e multimédia que consistem, particularmente, em: projetar e orientar a execução de objetos e suportes de comunicação, investigar e fazer a análise funcional dos requisitos da comunicação, formular conceitos do design para o assunto da comunicação, elaborar maquetas, diagramas, ilustrações e planos para comunicar os conceitos do design, conceber gráficos e animações para responder aos requisitos funcionais, estéticos e criativos da versão do design, negociar soluções de design com o cliente, com o pessoal da gestão, vendas ou produção, selecionar, especificar e recomendar materiais estéticos e funcionais e meios para publicação, entrega ou visualização.

Designer de produto industrial ou de equipamento - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do designer de produto industrial ou de equipamento que consistem, particularmente, em: projetar e orientar a execução de equipamento e diversos produtos, tendo em conta todo o ciclo de vida do produto, nomeadamente, a sua conceção formal e funcional, matérias-primas a utilizar, processo produtivo e padrões de segurança, analisar as condicionantes existentes (prazos, recursos, mercados, legislação, sustentabilidade, etc.), elaborar documentos escritos, ficheiros digitais, planos, desenhos e maquetas, supervisionar a produção de amostras e protótipos, harmonizar os aspetos estéticos com requisitos técnicos, funcionais, ecológicos e de produção.

Designer de têxteis e moda - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções de designer de têxteis e moda que consistem, particularmente, em: projetar e orientar a execução de produtos de vestuário e acessórios de moda, assim como, o desenho final do produto, definindo o estilo, a forma, as dimensões, as cores, padrões, variantes de cada peça, pormenores de confeção, resultados experimentais de materiais, texturas e/ou confeção, criando a linguagem visual de apresentação, elaborar documentos escritos, ficheiros digitais, planos, desenhos e maquetas, supervisionar a produção de amostras e protótipos, harmonizar os aspetos estéticos com requisitos técnicos, funcionais, ecológicos e de produção.

Designer de interiores, espaços ou de ambientes - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções comuns do designer de interiores, espaços ou de ambientes que consistem, particularmente, em: projetar e orientar a execução de espaços interiores e exteriores de cariz cultural, comercial, industrial, empresarial, doméstico, hospitalar, religioso, desportivo, de lazer ou de recreio, fazendo intervenções de

preservação, requalificação e valorização ambiental e paisagística coordenar e/ou colaborar no desenvolvimento e planificação, nas definições e no programa a realizar, analisar as condicionantes existentes (prazos, recursos, mercados, legislação, sustentabilidade, etc.), elaborar documentos escritos, ficheiros digitais, planos, desenhos e maquetas, acompanhar e orientar a execução dos trabalhos, harmonizar os aspetos estéticos com requisitos técnicos, funcionais, ecológicos e de produção.

Técnico operador das tecnologias de informação e comunicação (TIC) - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do técnico operador das tecnologias de informação e comunicação (TIC) que consistem, particularmente, em: operar, controlar, introduzir comandos, ativar controlos no computador e equipamento periférico; monitorizar sistemas para detetar avarias no equipamento ou erros no funcionamento e notificar o supervisor ou técnico de manutenção; responder a mensagens de erro dos programas, encontrar e corrigir problemas; ler instruções do trabalho a realizar, para determinar o equipamento a utilizar; recuperar, separar e seleccionar o resultado pretendido do programa e enviar dados aos utilizadores designados.

C) Profissionais de comércio e armazém

Caixa de comércio - É o trabalhador que recebe numerário em pagamentos de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro; passa o recibo ou bilhete conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Caixeiro - É o trabalhador que vende qualquer mercadoria no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produto que deseja esforça-se por concluir a venda: corta ou separa a mercadoria por categorias desmanchando-a, se necessário, segundo os pedidos dos clientes; mede ou pesa as mercadorias e embrulha-as podendo receber o respetivo preço. Pode também desempenhar as tarefas inerentes à receção e conferência de mercadorias, marcação, transporte para os locais de expedição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Colabora nos inventários periódicos; pode ser designado por primeiro, segundo ou terceiro caixeiro e nos supermercados por operador especializado de primeira ou segunda ou terceira.

Ajudante de caixeiro - É o trabalhador que coadjuva os caixeiros, auxiliando-os no desempenho das suas funções.

Caixeiro chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho assim como as vendas numa secção do estabelecimento.

Caixeiro encarregado - É o trabalhador que substitui num estabelecimento por grosso ou a retalho a entidade empregadora ou gerente comercial, na ausência destes, encontrando-se apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro de mar - É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade empregadora, fornecendo mantimentos, aprestos e apetrechos mecânicos para navios; ocupa-se

das mesmas tarefas fundamentais que o vendedor, mas relativamente aos fornecimentos para navios.

Caixeiro de praça - É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade empregadora, fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade empregadora; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o vendedor.

Vendedor - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade empregadora; esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes propostas ou catálogos, enaltecendo as qualidades do produto.

Enuncia os preços e as condições de pagamento; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetua. Mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros fatores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das faturas.

Conferente - É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

Promotor de vendas - É o trabalhador que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas, fazendo demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, enaltecendo as qualidades do artigo.

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

Embalador - É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens com vista à sua expedição ou armazenamento; embrulha mercadorias com papel, tecido ou qualquer outro material de envolvimento, segundo especificações recebidas. Dobra, empilha e arruma pequenos artigos em compartimentos, de acordo com a forma e natureza dos mesmos. Dispõe grandes peças em caixas ou grades manobrando, se necessário, guias ou outros aparelhos de elevação; arruma-as e imobiliza-as, utilizando diversos materiais de tratamento; acondiciona os produtos de acordo com instruções recebidas pelos seus superiores hierárquicos. Pode ser chamado a limpar as superfícies dos artigos antes de os embalar, e proteger os produtos contra a corrosão, através de técnicas de proteção e impermeabilização. Tem por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos; precintas, pregos, rebites ou cordéis, e de marcar nas superfícies superiores o artigo contido na origem e destino ou outras indicações.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a atividade de um armazém ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige e coordena a ação de três ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

Fiel de armazém - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsa-

biliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com os superiores hierárquicos na organização do material de armazém.

Gerente comercial - É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores, promotores de vendas e caixeiros, assim como todos os restantes trabalhadores que estejam sob as suas ordens. Cuida da exposição das mercadorias, procura resolver litígios entre clientes e a entidade empregadora e dá as informações que lhe sejam solicitadas. É responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas e verifica a caixa e as existências.

Inspetor de vendas - É o trabalhador que inspeciona todos os trabalhadores ligados ao sector de vendas; visita os clientes, informa-se das suas necessidades e recebe as reclamações dos clientes. Verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, objetivos cumpridos, etc. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

Operador de máquinas de embalar - É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica utilizada no acondicionamento de produtos de várias naturezas em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros; introduz o produto a embalar nos depósitos da máquina ou instalação, carrega os dispositivos apropriados com bobinas, garrafas, sacos, latas, cápsulas ou outro material de embalagem. Regula, se necessário, os sistemas que comandam deslocamentos, velocidades, pressão, temperatura ou outros componentes do processo; põe a instalação em funcionamento e vigia o enchimento, envolvimento ou outras operações ou aciona comandos para a sua realização. Transporta o produto embalado ou vigia a sua saída através de cintas rolantes ou outros meios utilizados; verifica a qualidade do trabalho executado, se necessário, para a máquina e retira os recipientes que se apresentem com deficiências; limpa e lubrifica a máquina. Por vezes procede a pequenas reparações. Pode ser denominado segundo o género de artigos acondicionados, a natureza do material de embalagem ou a máquina com que opera.

Praticante - É o trabalhador que em estabelecimento de venda por grosso ou a retalho está em regime de aprendizagem.

Propagandista - É o trabalhador que se encarrega de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

Prospetor de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Servente - É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias, não necessitando de qualquer formação específica.

Técnico de vendas - É o trabalhador que vende, num comércio por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género do produto que deseja e do preço e condições de pagamento do mesmo; auxilia o cliente a efetuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; recebe encomendas e elabora as respetivas notas e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega do produto ou vigia a sua embalagem. Por vezes recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos, incumbe-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos que vende.

Técnico de compras - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do técnico de compras que consistem, particularmente, em: determinar ou negociar termos e condições do contrato, adjudicar contratos a fornecedores ou recomendar propostas de contratos para comprar equipamento, matérias-primas, serviços e mercadorias para revenda; obter informação sobre necessidades e stocks, elaborar especificações sobre a quantidade e qualidade dos bens a serem comprados, custos, data de entrega e outras condições do contrato; comprar equipamento genérico ou especializado, materiais ou prestação de serviços; comprar mercadorias para revenda a retalhistas ou grossistas; estudar relatórios de mercado, publicações do comércio, materiais de promoção de venda, visitar feiras, salões de exposições de fábricas e outros eventos; selecionar mercadorias ou produtos que melhor satisfaçam os requisitos da empresa; contactar fornecedores e negociar preços, descontos, prazos de crédito e acordos de transporte; supervisionar a distribuição de mercadorias e manter o nível de stocks adequado; programar e monitorizar as entregas e contactar clientes e fornecedores para resolver problemas.

Alfaiate e costureiro - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do alfaiate e costureiro que consistem, particularmente, em: confeccionar vestuário (blusas, casacos, saias, calças, fatos, etc.) para homem ou senhora; tirar medidas e anotar características físicas dos clientes; consultar figurinos ou outras revistas da especialidade para dar indicações sobre modelos da moda; desenhar moldes para riscar peças no tecido; fazer marcações para obter simetria das peças e cortar tecidos; cortar e coser entretelas (destinadas às partes da frente e de trás) para lhes dar a forma e elasticidade requeridas; aplicar fazenda sobre as entretelas e coser as duas partes; cortar e coser bolsos, bandas e golas; executar trabalhos de costura para confecção de peças de vestuário; provar vestuário e marcar alterações a efetuar.

Estofador - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do estofador que consistem, particularmente, em: revestir estruturas (cascos) e componentes de peças de mo-

biliário com diversos materiais e fixar acessórios para efeitos de conforto ou decoração; marcar nas costas e fundo do casco (estrutura) pontos de aplicação das precintas; prender coxins de molas à estrutura do estofado; aplicar e fixar material de enchimento (espuma, cartão, sumáuima, etc.), utilizando cola, pregos e agrafes, para obter uma superfície lisa; dispor capa sobre a estrutura e componentes, esticá-la e fixá-la com agrafes ou brochas; confeccionar, reparar e aplicar estofos, almofadas, revestimentos e guarnições em automóveis, carruagens ou outros meios de transporte; cortar material de revestimento, cosê-lo ou fixá-lo por meio de grampos, para construir armação do estofado; recobrir teto, chão, portas ou outras partes da viatura, aplicando cola ou líquido especial no revestimento; montar sobre armações (de madeira ou ferro) estofos confeccionados ou reparados e colocar molas e materiais flexíveis; cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Colchoeiro - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do colchoeiro que consistem, particularmente, em: confeccionar colchões, enchendo as capas com materiais apropriados; escolher material de enchimento (lã, sumáuima, lã de cortiça ou outro material) de acordo com tipo de colchão ou por indicação do cliente; recobrir carcaça com material de enchimento e verificar flexibilidade do colchão; sobrepor por ordem os vários elementos (placas de espuma, molas, etc.); colocar desperdício de algodão ou outros produtos e distribuí-los ao longo do colchão, bem como as restantes capas e pregá-las ao enchimento com alfinetes especiais, para facilitar a operação de costura. Fixar respiradores nos lados do colchão para circulação do ar, fechar capa e cosê-la; marcar localização dos botões, fixá-los nas duas faces para manter a estabilidade do colchão, fazer rebordos e coser periferia do colchão; cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Curtidor de peles - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do curtidor de peles que consistem, particularmente, em: tratar peles por banhos de desencalagem, amaciamento, piquelagem, pré-curtume e curtume; pesar produtos químicos para preparação das soluções e introduzi-los nos fulões de acordo com as especificações; regular velocidades, tempos e temperaturas dos fulões, acionando dispositivos adequados; abrir válvulas de entrada de água nos fulões e vigiar funcionamento; tirar amostras do banho para análise e, se necessário, reforçar soluções; escoar o banho decorrido o tempo indicado para cada fase de tratamento da pele; lavar peles com água para retirar resíduos da solução química e escorrê-las; verificar e registar características da pele nas diversas fases do tratamento; cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Preparador e acabador de peles - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do preparador e acabador de peles que consistem, particularmente, em: alimentar e vigiar máquinas destinadas a lavar e espremer peles; preparar peles submetendo-as a banhos com soluções químicas, para as limpar, amaciar e eliminar os pelos para curtimenta; submeter peles a químicos para as neutralizar, recurtir, tingir e engordurar; lixar, limpar ou acamurçar peles curtidas; seleccionar peles para confeção de artigos de vestuário; classifi-

car as peles por lotes de acordo com as características (peso, tipo, agentes de desvalorização, etc.); medir superfícies das peles; cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Sapateiro - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do sapateiro que consistem, particularmente, em: confeccionar sapatos por medida (modelar, cortar, coser, colar e pregar forros, palmilhas, solas e outros componentes); confeccionar calçado ortopédico (cortar, pregar, colar e coser os vários componentes) de acordo com receita médica; seleccionar materiais (peles, cortiças, peças metálicas, etc.), tendo em conta a natureza do problema, constituição do cliente, indicação médica e aspeto estético; reparar (coser, pregar e colar) sapatos usados, substituindo solas, palmilhas, saltos ou outras peças; efetuar moldes a partir da peça original; cortar peles e outros materiais para calçado; dar nós, cortar fios e excessos de forro, colocar fivelas, botões e outros acabamentos manuais de calçado; colar e prensar elementos componentes da palmilha; montar e moldar enfranques, calcanheiras e testeiras, para preparar montagem dos sapatos; montar componentes de calçado; imprimir contornos e superfícies exatas à sola incorporada no sapato; operar máquina para tratar, uniformizar e retocar componentes para calçado; retocar, engomar e executar outras operações para acabamento do calçado.

Maleiro - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do maleiro que consistem, particularmente, em: confeccionar artigos de marroquinaria (malas para senhora e de viagem, estojos, porta-moedas, etc.), em pele ou outro material; fazer moldes do modelo da peça a executar; cortar a partir de moldes pelaria ou outro material, para malas, carteiras e outros artigos; escolher forros e cartões de reforço, consoante o modelo e as características do material de fabrico; montar componentes de pele ou outro material de acordo com modelo; coser, colar e orlar peças e componentes de malas, carteiras e artigos similares; fixar fechos, perfurando peças; efetuar tarefas de acabamento (aparar linhas, retirar excessos de cola; limpar artigos, retocar com tinta pequenas superfícies da pele, etc.) em malas, carteiras e outros artigos de marroquinaria.

Correeiro - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do correeiro que consistem, particularmente, em: fabricar cintos, suspensórios, arreios e outras peças em couro ou similar; escolher couro ou material similar adequado à peça a executar; receber ou desenhar moldes a partir de esquemas, cortar peças a partir de moldes e tratar a pele (esticá-la, raspá-la, etc.); coser, colar, prensar ou bater as peças; fazer vincos, com ferro quente ou prensa, para ornamentar a peça; limpar e engraxar a pele ou dar-lhe outro acabamento.

D) Profissionais de relojoaria e ourivesaria

Oficial encarregado de ourivesaria/relojoaria - É o trabalhador de ourivesaria/relojoaria que substitui num estabelecimento por grosso ou a retalho a entidade empregadora ou o gerente comercial, na ausência destes, encontrando-se apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Oficial de ourivesaria - É o trabalhador que conserta artefactos de metal preciosos destinados a adorno ou uso pes-

soal, utilizando as ferramentas necessárias para o efeito.

Oficial de relojoaria - É o trabalhador de relojoaria que ajusta, repara e afina as várias peças componentes de um relógio. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas relativas ao trabalho a executar; pule as peças e verifica se elas estão nas condições necessárias para um funcionamento correto. Proceda a pequenos retoques, monta os vários elementos componentes, utilizando as ferramentas adequadas, regula o movimento do relógio e verifica o seu funcionamento, monta a máquina na respetiva caixa. Constrói, por vezes, algumas ferramentas necessárias; fabrica, sendo caso disso, as peças várias, tais como eixos de balanço, tiges, etc. Proceda à limpeza geral do relógio e lubrifica-o segundo as indicações dos fabricantes. Proceda à reparação de todos os tipos de relógio.

Praticante de ourivesaria/relojoaria - É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos, preparando-se para ascender a oficial.

Joalheiro - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do joalheiro que consistem, particularmente, em: criar e ou fabricar joias a partir de desenhos, modelos, especificações técnicas, executar moldes, em cera ou em latão, de modo a obter a configuração da peça a trabalhar, preparar liga metálica segundo o toque e a cor pretendidos, executar engastes de pedras ornamentais cortando, laminando e desbastando o metal para montagem das mesmas, armar os diferentes componentes da peça num bloco de plasticina, soldar ou fixar por outros meios as peças moldadas, limar, lixar, polir e lustrar superfícies trabalhadas para eliminar resíduos e valorizar o efeito estético da peça, fixar, por cravação, pedras ornamentais em joias, fabricar e reparar peças de prata (terrinhas, travessas, serviços de chá, etc.) de diferentes dimensões, talhar manualmente inscrições e motivos decorativos em joias e objetos de metais preciosos, executar, manualmente, motivos em relevo em peças de metais preciosos, bater ouro em folha para diminuir a espessura e aumentar a superfície.

E) Profissionais motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de um veículo automóvel (pesado ou ligeiro), zela pela sua conservação e limpeza, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos, podendo ainda fazer a faturação e cobranças dos mesmos no ato da entrega.

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, faz cargas e descargas, procede à distribuição ou recolha dos produtos, podendo ainda fazer a faturação e cobrança dos mesmos no ato da entrega.

F) Profissionais do comércio de carnes

Primeiro-oficial - É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando qualidade, pesos e preços.

Segundo-oficial - É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pela orientação e instrução dos praticantes eaju-

dantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede ainda ao desmancho das rezes.

Ajudante - É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e responsabilidade da categoria de oficial, auxilia o segundo-oficial no exercício das suas funções e procede ao desmancho das rezes e à limpeza dos utensílios.

Caixa - É o trabalhador que recebe em numerário ou cheque o pagamento das mercadorias, verifica as somas devidas, passa recibo e regista estas operações em folhas de caixa.

Praticante - É o trabalhador que, ingressado na atividade, e menor de 18 anos, procede à aprendizagem e à distribuição de carne, podendo ainda auxiliar na limpeza do estabelecimento.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e embala os produtos, quer por métodos manuais quer por métodos mecânicos.

Servente talhos - É o trabalhador cuja atividade consiste em proceder à desmancha as miudezas, desossa as cabeças, corta as miudezas, vende aos balcões e efetua a limpeza das instalações.

G) Profissionais da hotelaria e panificação

Chefe de cozinha - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes e suscetíveis de aquisição, requisita os géneros que necessita para a sua confeção, dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegurando a perfeição dos pratos e a sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de toda a secção e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho, é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, podendo ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Encarregado de balcão - É o trabalhador que superintende todos os trabalhadores de balcão.

Empregado de balcão - É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão em restaurantes, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias e similares; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve diretamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçarias para consumo no local; cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa; certificando-se previamente da exatidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisi-

ções de víveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado à sua aquisição direta aos fornecedores externos; efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efetivação periódica dos inventários das existências da secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

Ecónomo - É o trabalhador que compra quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração de restaurantes a estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em qualidade, quantidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições. Toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados consoante a sua natureza; fornece às secções de venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura das fichas e mapas de entrada, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores; procede periodicamente a inventários de existência em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direção determinar. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais de economato.

Despenseiro - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras ou outros locais apropriados; cuida da sua conservação; fornece os produtos que lhe sejam solicitados, mantém atualizados os registos; verifica periodicamente as existências. Pode ter de efetuar a compra de géneros de consumo diário ou outras mercadorias. Classifica e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Cafeteiro - É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de fruta, sanduíches, torradas e pratos de cozinha; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como seja a manteiga, queijo, compota ou outro doce em recipientes adequados. Pode empregar as frutas e saladas.

Copeiro - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro.

Empregado de mesa de 1.ª - É o trabalhador que serve refeições; executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para as diversas refeições; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de faturação; prepara as mesas para novos serviços. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guar-

da os alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora na execução de inventários periódicos.

Empregado de mesa de 2.ª - É o trabalhador que serve diretamente os clientes. Colabora com o restante pessoal na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento; exerce quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício; verificação e polimento dos copos, loiças, etc. Regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respetivas importâncias.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que serve as refeições dos trabalhadores em refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e asseio.

Encarregado de refeitório - É o trabalhador que organiza, coordena e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros alimentícios, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam; distribui as tarefas ao pessoal; zelando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina para posterior, pode ainda ser encarregado de receber os produtos.

Roupeiro - É o trabalhador que se ocupa do recebimento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

Chefe de «snack» - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (snack) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respetivos pedidos.

Empregado de «snack» - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (snack), se ocupa dos arranjos e preparações dos respetivos balcões ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições cobrando-lhes as respetivas importâncias.

Empregado de mesa/balcão de «self-service» comercial - É o trabalhador que serve a alimentação ao cliente entregando-lhe o prato servido, faz a recolha de todo o material das mesas; abastece ainda os balcões de bebidas e de comida confeccionada.

Cozinheiro - É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Aprendiz - É o trabalhador que se encontra em regime de aprendizagem.

Estagiário - É o trabalhador que se encontra em regime de estagiário para as categorias que o requeiram.

Amassador - É o trabalhador responsável pela preparação e manipulação das massas, sendo responsável pelo fabrico de pão e produtos afins, competindo-lhe ainda substituir o

encarregado de fabrico nas suas faltas ou impedimentos.

Forneiro - É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento de fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, enforamento e saída.

Panificador - É o trabalhador que corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar a fim de lhe transmitir as características requeridas para o que utiliza faca e balança ou máquinas apropriadas; que regula e manobra. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas divisórias ou outras com que trabalha. Colabora no enforamento da massa e substitui o amassador ou o forneiro nas suas faltas e impedimentos.

Aprendiz panificador - É o trabalhador que faz a aprendizagem para a categoria de panificador. Permanece na categoria pelo período de 12 meses, findo o qual ascenderá à categoria de panificador.

H) Profissionais do penteado, arte e beleza

Cabeleireiro completo homens e ou senhoras - É o trabalhador que, para além de executar as tarefas próprias das restantes categorias profissionais, também executa corte de cabelo à navalha, penteados à escova e coloração de cabelo, executa também permanentes e descolorações no cabelo e desfrisagem, bem como, penteados de arte, penteados históricos e procede a aplicação de postigos.

Oficial especializado de homens - É o trabalhador que executa corte de cabelo à navalha, penteado à escova, corte de cabelo normal, corte de barba, lavagem de cabeça e coloração de cabelo.

Aprendiz - É o trabalhador que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob orientação de um profissional mais categorizado.

Oficial especializado de senhoras - É o trabalhador que ao executar funções das categorias seguintes faz também ondulações a ferro, penteados de noite, caracóis a ferro, diagnósticos técnicos e as preparações químicas resultantes deste diagnóstico.

Praticante - É o trabalhador que, para além de executar tarefas próprias de ajudante (de cabeleireiro), executa também corte de cabelo, penteados e mise-en-plis.

Ajudante - É o trabalhador que faz lavagem de cabeça, isola e enrola o cabelo para permanentes, aplica tintas e faz descolorações, coloca rolos e executa secagem de cabelos com secador de mão, prestando ainda auxílio aos profissionais precedente.

Aprendiz - É o trabalhador que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob a orientação de um profissional mais categorizado.

Manicura - É o trabalhador que trata do embelezamento das mãos e (ou) arranjo das unhas.

Calista - É o trabalhador que procede à extração dos calos e de calosidades dos pés e arranjo das unhas dos pés.

Massagista de estética - É o trabalhador que executa massagens de estética.

Esteticista - É o trabalhador que executa tratamento de beleza.

Oficial de posticeiro - É o trabalhador que procede à implantação de cabelos na tela, preparação e composição de

postigos e entretecido.

Ajudante de posticeiro - É o trabalhador que procede à preparação de cabelo para implantação na tela e à execução de franjas crescentes e monturas.

Pedicura - É o trabalhador que trata do embelezamento dos pés e (ou) arranjo de unhas.

I) Profissionais de ótica

Optometrista - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do optometrista e ótico oftálmico que consistem, particularmente, em: medir e analisar a função visual, prescrever meios óticos e exercícios visuais para correção ou compensação, efetuar a análise optométrica, utilizando o equipamento adequado, escolher o meio de compensar as deficiências detetadas, prescrever os meios óticos adequados, óculos e lentes de contacto, enviar para o oftalmologista os pacientes com suspeitas de lesões e casos patológicos, aplicar técnicas para correção e recuperação de desequilíbrios motores do globo ocular, da visão binocular, estrabismo e paralisias oculomotoras, prescrever e ensinar os doentes a fortalecer os músculos dos olhos e coordenar e convergir os eixos visuais dos dois olhos, efetuar exames de perimetria, tonometria, tonografia, adaptometria, visão de cores, eletroculografia e fotografia dos olhos a curta distância, registar dados obtidos nos vários exames numa ficha individual de observação.

Técnico de ótica ocular - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do técnico de ótica ocular que consistem, particularmente, em: reparar, de acordo com a prescrição, lentes para óculos e colocá-las na armação; medir a face e cabeça do cliente para aconselhar sobre a escolha das armações de acordo com a morfologia do rosto e a moda; medir as características das lentes corretoras com instrumentos óticos e redigir a sua fórmula de acordo com as normas em vigor; marcar, traçar, cortar, lapidar e furar lentes, utilizando instrumentos adequados a fim de as preparar para a montagem; ajustar e reparar óculos, utilizando instrumentos e métodos adequados ao tipo de material das armações.

Técnico de contactologia - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do técnico de contactologia que consistem, particularmente, em: adaptar lentes de contacto ao cliente de acordo com prescrição; determinar valores queratométricos da face anterior da córnea, a quantidade e qualidade do filme lacrimal para através de testes seleccionar lentes adequadas; efetuar cálculos sobre os valores refrativos das lentes; estudar e ensaiar tipos de lentes a fim de escolher as mais adequadas.

J) Outros profissionais

Eletromecânico, eletricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos - Compreende as profissões de instalador de sistemas solares térmicos e fotovoltaicos e de sistemas de bioenergia, eletromecânico, eletricista e outros instaladores de máquinas e equipamentos elétricos, com especial incidência na montagem, ajustamento, instalação e reparação de máquinas e outros aparelhos e equipamentos elétricos em edifícios, fábricas, veículos, escritórios ou outros locais e também exerce funções de assistência na área das novas tec-

nologias nomeadamente audiovisuais, informática e outros equipamentos de escritório.

Manequim e outros modelos - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do manequim e outros modelos, que consistem, particularmente, em: apresentar peças de vestuário dos criadores de moda a potenciais compradores, em recintos coreografados para passagem de modelos, desfilar, ante o público ou em círculo restrito, de modo a fazer ressaltar as particularidades das peças, posar como modelo para escultura, pintura e outros tipos de arte visual, posar para fotografia de moda, para revistas ou outros meios publicitários, posar para programas publicitários, na televisão, vídeo ou cinema.

Astrólogo - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do astrólogo que consistem, particularmente, em: fazer previsões sobre acontecimentos futuros, fundamentando-as em particular na posição dos astros; elaborar horóscopos e mapas astrais; fornecer avisos e conselhos sobre os diversos rumos que o cliente pode seguir e as precauções que poderão tomar a fim de evitar influências do mal.

Empregado de agência funerária - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do agente funerário que consistem, particularmente, em: organizar funerais e transladações, contactar a família do defunto e informar-se do tipo de funeral pretendido; recolher dados sobre o defunto para publicar avisos fúnebres, obter alvarás de transladação ou outros documentos; colaborar na escolha da urna, sepultura, flores e na organização do serviço religioso; dar instruções aos auxiliares sobre o serviço fúnebre a efetuar.

Artesão - É o trabalhador que desempenha as tarefas que consistem, particularmente, em: executar obra a partir de modelos, fotografias, desenhos ou de acordo com a sua criatividade; escolher e preparar nas dimensões e qualidade requeridas, face ao trabalho a realizar; traçar contornos da figura a obter e desbastá-la; esculpir figuras e modelos florais e artísticos, para fins decorativos ou outros.

Fotógrafo - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do fotógrafo que consistem, particularmente, em: tirar fotografias para fins publicitários, comerciais, industriais ou científicos e para ilustrar histórias e artigos em jornais, revistas e outras publicações; tirar fotografias a pessoas individualmente ou em grupo; seleccionar a máquina, filme, flash, refletores ou projetores de acordo com o tipo de fotografia e efeitos pretendidos; determinar a composição da fotografia, efetuar ajustamentos técnicos no equipamento, operar equipamento de digitalização de fotografias para computador e computadores para alterar imagens fotográficas.

Decorador - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do decorador que consistem, particularmente, em: determinar objetivos e constrangimentos do projeto de decoração, através de consulta aos clientes, pesquisar e analisar requisitos espaciais, funcionais, de eficiência, segurança e estéticos, formular projeto de decoração para interiores de edifícios, preparar maquetas e ilustrações e negociar soluções de decoração seleccionar, especificar e recomendar materiais, mobiliário e produtos para interiores, funcionais e estéticos, coordenar a decoração de interiores, conceber e pintar cenários para espetáculos, conceber e decorar montras

e outras áreas de exposição.

Instrutores e monitores de atividade física e recreação - É o trabalhador as tarefas e funções dos instrutores e monitores de atividades física e recreação que consistem, particularmente, em: planear e executar atividades físicas e de recreação, monitorizar atividades físicas e de recreação para assegurar as condições de segurança e explicar regras e regulamentos, avaliar as capacidades dos praticantes e recomendar atividades e exercícios físicos, demonstrar e ensinar movimentos do corpo, conceitos e aptidões utilizados nas, atividades físicas e de recreação e dos equipamentos a utilizar.

Embalsamador - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do embalsamador que consistem, particularmente, em: tratar, encher e armar peles de animais, de modo a dar-lhes forma e expressão natural, tirar a pele do animal morto, de modo a mantê-la em bom estado, impregnar na pele do animal, por fricção, soluções antipútridas adequadas, confeccionar «carcaças» em arame, madeira ou outro material, cobri-las com pele, fixar os dentes, garras, penas, olhos de vidro ou outros elementos, para reconstituir a forma natural do animal.

Supervisor de cargas e descargas - É o trabalhador que, compreende as tarefas e funções do supervisor de cargas e descargas que consistem, particularmente, em: receber ordens de serviço onde consta o número de trabalhadores, o local e tipo de mercadoria a transportar; planear o trabalho diário de carga e descarga de navios, distribuindo o pessoal por turnos e de acordo com as características das cargas; dirigir as operações de carga e descarga. Controlar a arrumação das mercadorias e providenciar pela sua movimentação.

Técnico de refrigeração e climatização ou técnico de frio - Técnico especializado na manutenção e reparação de equipamentos e sistemas de refrigeração e climatização, que também deverá possuir certificação em manuseamento de gases fluorados (tipo CENTERM - Centro Tecnológico para a Indústria Térmica, Energia e Ambiente), com as seguintes funções: Instalação e manutenção preventiva e corretiva a equipamentos de ar condicionado e de refrigeração; Assistência técnica a sistemas de climatização e refrigeração; Elaboração de relatórios técnicos (deve ter conhecimentos de esquemas de refrigeração e esquemas elétricos); Responsabilidade de diagnosticar avarias e apresentar soluções; Assegurar um serviço de excelência no apoio ao cliente, incrementando a venda de novos equipamentos nas situações em que estes se encontrem em fim de vida.

Técnico mecânico de aparelhos a gás - É o trabalhador que executa as montagens e reparações de aparelhos de gás; Assegura que os equipamentos e materiais utilizados estão de acordo com as normas reguladoras; Possui formação/certificação específicas: detentor de licença (CATIM); tem a responsabilidade de diagnosticar avarias e apresentar soluções; e assegura um serviço de excelência no apoio ao cliente, incrementando a venda de novos equipamentos nas situações em que estes se encontrem em fim de vida.

Técnico de montagem de equipamento hoteleiro (subcategorias - aprendiz, técnico de 3.ª/2.ª/1.ª) - Trabalhador que integra uma equipa de trabalho/obra, sob orientações da di-

reção de obras, por forma a executar as seguintes tarefas/funções: Proceder à embalagem e acomodação dos materiais e equipamentos nos meios de transporte; Efetuar transporte de mercadorias para as obras, proceder à descarga do mesmo com auxílio da equipa de trabalho; Executar as tarefas de montagem que lhe são indicadas pelo chefe de equipa, de acordo com o projeto de obra; Executar as ligações dos equipamentos; Proceder à entrega e montagem de equipamentos soltos, os quais possam não estar integrados numa obra completa; Efetuar o levantamento de equipamentos e materiais em fornecedores.

Colocador de vidros - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções, que consistem particularmente, em: verificar e rececionar as chapas de vidro efetuando automaticamente o controlo do produto, bem como, preparar a carga para o cliente; entregar e montar os vidros nos clientes finais; efetuar orçamentos e respetiva verificação de medidas; operar com a ponte.

Operador de máquina da vidraria (3.ª, 2.ª e 1.ª) - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções, que consistem particularmente, em: operar a máquina da vidraria (seja esta, de corte, de corte de perfil, de aresta, furadora, de unidade de vidro isolante, vulgo UVI, de butilo e máquina extrusora), bem como, a sua respetiva manutenção e limpeza, efetuando o controlo do produto após maquinação, tendo em consideração a gestão dos desperdícios/reaproveitamento das sobras de vidro.

ANEXO II

(Carreiras profissionais)

Artigo 1.º

(Conceitos)

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) Categoria profissional: Designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: Conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Grau: Situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;

d) Escalão salarial: Remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

Artigo 2.º

(Condições gerais de ingresso)

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo grau e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

Artigo 3.º

(Evolução nas carreiras profissionais)

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - Constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;

b) Progressão - Constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

(Promoções e progressões)

1- As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelas empresas.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - Em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;

b) Por ajustamento - Decorridos 3 anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4- A progressão por ajustamento poderá ser retardada até 4 anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

Artigo 5.º

(Praticantes/Aprendizes)

1- Entende-se por praticante ou aprendiz o trabalhador que possua habilitações ou grau inferior ao 12.º ano de escolaridade.

2- A admissão para as carreiras/categorias profissionais

de ourivesaria/relojoaria, armazém, caixeiro, constantes da presente convenção e mencionadas no anexo I, poderá ser precedida de um período de adaptação, cuja duração máxima será de 2 anos, o qual se destina à aprendizagem da profissão para a qual o trabalhador foi contratado.

3- Não haverá lugar a este período de adaptação, quando o trabalhador já tiver desempenhado a profissão durante um período equivalente à da duração para ele prevista, desde que documentado.

Artigo 6.º

(Estagiários)

1- Entende-se por estagiário, o trabalhador cujas habilitações sejam consideradas equivalentes ou superiores ao 12.º ano de escolaridade.

2- A admissão para qualquer das categorias profissionais constantes da presente convenção e mencionadas no anexo IV, poderá ser precedida de estágio, o qual se destina à adaptação do trabalhador à profissão para a qual foi contratado.

3- Esse período terá a duração máxima de 1 ano, durante os quais, o trabalhador auferirá uma remuneração base mensal que não pode ser inferior a 80 % da prevista neste CCT para a categoria profissional para que foi contratado, nem ao valor do salário mínimo nacional aplicável.

ANEXO III

Enquadramento e pressupostos

Regulamento de aplicação do CEL - Certificação de enquadramento laboral

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento estabelece o regime de aplicação do disposto no CCT, nomeadamente o referente à classificação e atribuição de tabela salarial aplicáveis às entidades patronais.

Artigo 2.º

Certificação

A aplicação do CCT, nomeadamente das tabelas salariais, implica a atribuição de escalões em função de determinadas características das entidades patronais, tendo por base o critério da diferenciação positiva. Para que essa atribuição seja efetivada, será necessária a emissão de um documento, designado por CEL - Certificado de Enquadramento Laboral.

Artigo 3.º

Classificação da entidade patronal

O critério de diferenciação positiva, mencionado no ar-

tigo 2.º deste anexo, tem por base a classificação da entidade patronal, feita pela associação patronal signatária ou em quem esta delegar tal função, baseada nos critérios adotados pelo Código do Trabalho expresso no seu artigo 100.º, mas com as alterações necessárias e suficientes que sejam mais compatíveis com a realidade do setor, a saber:

a) Microempresa tipo a - Entidades patronais com menos de 5 trabalhadores; e volume de negócios inferior a 1 000 000 € (um milhão de euros) ou balanço total de igual valor;

b) Microempresa tipo b - Entidades patronais com mais de 5 trabalhadores, inclusive, e menos de 10 trabalhadores; e volume de negócios igual ou superior a 1 000 000 € (um milhão de euros) e inferior a 2 000 000 € (dois milhões de euros) ou balanço total de igual valor;

c) Pequena empresa - Entidades patronais com mais de 10 trabalhadores, inclusive, e menos de 50 trabalhadores; e volume de negócios igual ou superior a 2 000 000 € (dois milhões de euros) e inferior a 10 000 000 € (dez milhões de euros) ou balanço total de igual valor;

d) Média empresa - Entidades patronais com mais de 50 trabalhadores, inclusive, e menos de 250 trabalhadores; e volume de negócios igual ou superior a 10 000 000 € (dez milhões de euros) e inferior a 50 000 000 € (cinquenta milhões de euros) ou balanço total igual ou superior a 10 000 000 € (dez milhões de euros) e inferior a 43 000 000 € (quarenta e três milhões de euros);

e) Grande empresa - Entidades patronais com mais de 250 trabalhadores, inclusive; e volume de negócios igual ou superior a 50 000 000 € (cinquenta milhões de euros) ou balanço total igual ou superior a 43 000 000 € (quarenta e três milhões de euros);

f) Estes dados são sempre referentes a 31 de dezembro do ano transato, isto é, e a título de exemplo, para que se possa emitir um CEL - Certificado de Enquadramento Laboral para o ano de 2016 devemos considerar as informações referentes a 31 de dezembro de 2015;

g) Quando os critérios anteriormente descritos não são diretamente verificáveis fica da inteira responsabilidade da entidade certificadora a sua classificação de enquadramento.

Artigo 4.º

Aplicação das tabelas salariais

1- Os vencimentos dos trabalhadores das entidades patronais abrangidas pelo presente acordo passam a ser feitos nos termos das tabelas anexas, que têm em consideração uma componente de remuneração fixa e uma componente de remuneração variável, em função do tipo de enquadramento da empresa, conforme o exposto no artigo 3.º do presente anexo.

2- A tabela 0 será considerada como a componente de remuneração fixa. As restantes tabelas, designadas por I, II, III e IV, corresponderão à componente de remuneração variável.

3- As tabelas I, II, III e IV são aplicadas, enquanto componente de remuneração variável, em função do respetivo enquadramento da entidade patronal, ou seja, em função da classificação da entidade patronal, conforme o exposto no artigo 3.º do presente anexo. A correspondência de tabelas

processar-se-á da seguinte forma:

- a) Tabela 0 - Microempresa tipo A;
- b) Tabela 0 + tabela I - Microempresa tipo B;
- c) Tabela 0 + tabela II - Pequena empresa;
- d) Tabela 0 + tabela III - Média empresa;
- e) Tabela 0 + tabela IV - Grande empresa.

4- O valor total da remuneração corresponderá à soma da tabela 0 com a respetiva tabela aplicável, conforme o referido no ponto anterior, acrescida das demais formas de remuneração acordadas entre a entidade patronal e o trabalhador, como o subsídio de almoço e diuturnidades exceto no caso das microempresas tipo a, em que só se aplica a tabela 0.

5- Sempre que não se verifiquem cumulativamente os critérios identificativos da classificação das empresas constantes no artigo 1.º aplica-se automaticamente a tabela 0 + tabela IV.

6- Estes artigos são aplicáveis a todas as empresas abrangidas pelo presente CCT, nomeadamente através dos CAE - Código de Atividade Económica nele apresentado, e independentemente da sua forma jurídica.

7- Este enquadramento é apenas válido para o ano civil a que corresponda a tabela salarial, sendo atualizado anualmente, em função dos critérios expostos neste anexo.

CAPÍTULO II

Certificado de enquadramento laboral - CCT Aveiro

Artigo 5.º

CEL - Certificado de Enquadramento Laboral

Para formalizar o exposto no artigo 4.º, definindo qual a classificação da entidade patronal e, conseqüentemente, qual a componente de remuneração variável, é criado o CEL - Certificado de Enquadramento Laboral e de agora em diante designado de CEL. Este documento certificará, para o período vigente, qual a tabela a aplicar, em função dos critérios expostos, determinando assim o valor da remuneração a aplicar ao trabalhador.

Artigo 6.º

Emissão

1- A entidade responsável pela emissão do CEL é a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA).

2- Poderão ser atribuídas licenças de emissão a outras entidades, estando as mesmas sujeitas a contratualização.

Artigo 7.º

Prazos

1- A Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) dispõe de 30 dias úteis para emitir o CEL.

2- O prazo começará a contar após a receção do pedido e desde que estejam reunidas todas as informações necessárias

à emissão do CEL, nomeadamente o número de trabalhadores, volume de negócios ou balanço total referentes à entidade patronal requerente.

Artigo 8.º

Processamento

1- Para que se processe a emissão do CEL, deverão as entidades patronais interessadas proceder ao envio de informação que comprove a sua situação e referente a 31 de dezembro do ano transato, conforme o disposto no artigo 4.º do presente regulamento.

2- A informação poderá ser enviada à Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA), utilizando os seguintes meios:

- a) Presencial;
- b) Correio;
- c) Correio eletrónico.

3- A associação emitirá o CEL conforme o disposto no artigo 8.º do presente regulamento.

4- Após a emissão do CEL, a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) disponibilizará o mesmo ao requerente, utilizando para o efeito os meios referidos no ponto 2 do presente artigo.

5- A emissão de certificado estará sujeita ao pagamento de custos administrativos, tendo por base uma tabela de serviços.

Artigo 9.º

Validade

O CEL terá a validade de 1 ano, coincidindo com o ano civil.

Artigo 10.º

Aplicação

1- O CEL após a sua emissão, comprovará o enquadramento da empresa para efeito de aplicação da tabela salarial, conforme o disposto.

2- A não emissão do CEL resultará na aplicação automática da tabela IV, referente à componente de remuneração variável, uma vez que não haverá forma de comprovar a situação da empresa, conforme o disposto neste anexo.

Artigo 11.º

Modelo do certificado - CCT

O CEL obedece a um modelo criado pela Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA), devidamente autenticado com o selo branco.

Artigo 12.º

Tabelas salariais

As tabelas salariais para o ano em vigor podem ser consultadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou requerendo na Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA).

Artigo 13.º

Em vigor e responsabilidade

Este anexo faz parte integrante do acordo celebrado entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA), o

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e SINDCES - Sindicato do Comércio Escritórios e Serviços, no entanto é da única responsabilidade da primeira entidade a sua aplicação.

ANEXO IV

Enquadramento e pressupostos

Artigo 1.º

(Tabela salarial)

As tabelas salariais para o ano 2022 são as seguintes:

Níveis	Categorias profissionais	Códigos profissionais	Remuneração sem CEL	Remuneração com CEL				
				Fixa	Variável			
					TAB 0	TAB I	TAB II	TAB III
1	Diretor geral e ou gerente	37939	1 205,47 €	1 145,00 €	12,56 €	17,74 €	31,94 €	60,47 €
2	Chefe de cozinha	845	1 201,26 €	1 141,00 €	12,52 €	17,68 €	31,83 €	60,26 €
2	Diretor de departamento	11831	1 201,26 €	1 141,00 €	12,52 €	17,68 €	31,83 €	60,26 €
2	Consultor financeiro	37938	1 201,26 €	1 141,00 €	12,52 €	17,68 €	31,83 €	60,26 €
2	Optometrista 1.ª	37932	1 201,26 €	1 141,00 €	12,52 €	17,68 €	31,83 €	60,26 €
3	Técnico de contactologia 1.ª	37913	1 117,52 €	1 062,00 €	11,95 €	15,64 €	29,24 €	55,52 €
4	Técnico de ótica ocular 1.ª	16639	1 052,39 €	1 000,00 €	7,32 €	14,76 €	27,59 €	52,39 €
5	Analista de sistemas	512	1 008,51 €	958,00 €	10,48 €	14,82 €	26,67 €	50,51 €
5	Programador de software/web e de multimédia/aplicações	37937	1 008,51 €	958,00 €	10,48 €	14,82 €	26,67 €	50,51 €
5	Técnico de refrigeração e climatização ou técnico de frio		1 008,51 €	958,00 €	10,48 €	14,82 €	26,67 €	50,51 €
6	Chefe de serviços	80	976,80 €	928,00 €	10,13 €	14,31 €	25,77 €	48,80 €
6	Contabilista/TOC	3444	976,80 €	928,00 €	10,13 €	14,31 €	25,77 €	48,80 €
6	Tesoureiro	757	976,80 €	928,00 €	10,13 €	14,31 €	25,77 €	48,80 €
6	Técnico de informática	14362	976,80 €	928,00 €	10,13 €	14,31 €	25,77 €	48,80 €
6	Eletromecânico, electricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos 1.ª	38085	976,80 €	928,00 €	10,13 €	14,31 €	25,77 €	48,80 €
6	Gerente comercial	40	976,80 €	928,00 €	10,13 €	14,31 €	25,77 €	48,80 €
6	Designer gráfico ou comunicação multimédia	37928	976,80 €	928,00 €	10,13 €	14,31 €	25,77 €	48,80 €
6	Designer de produto industrial ou de equipamentos	37929	976,80 €	928,00 €	10,13 €	14,31 €	25,77 €	48,80 €
6	Designer de têxteis e moda	37930	976,80 €	928,00 €	10,13 €	14,31 €	25,77 €	48,80 €
6	Designer de interiores, espaços ou de ambientes	37931	976,80 €	928,00 €	10,13 €	14,31 €	25,77 €	48,80 €
6	Optometrista 2.ª	37932	976,80 €	928,00 €	10,13 €	14,31 €	25,77 €	48,80 €
6	Analista financeiro/gestão/organização	37933	976,80 €	928,00 €	10,13 €	14,31 €	25,77 €	48,80 €
6	Técnico de recursos humanos	15872	976,80 €	928,00 €	10,13 €	14,31 €	25,77 €	48,80 €

6	Técnico de publicidade e marketing	37934	976,80 €	928,00 €	10,13 €	14,31 €	25,77 €	48,80 €
6	Técnico de relações públicas	15566	976,80 €	928,00 €	10,13 €	14,31 €	25,77 €	48,80 €
6	Manequim e outros modelos	37935	976,80 €	928,00 €	10,13 €	14,31 €	25,77 €	48,80 €
6	Fotógrafo	7013	976,80 €	928,00 €	10,13 €	14,31 €	25,77 €	48,80 €
6	Colocador de vidros		976,80 €	928,00 €	10,13 €	14,31 €	25,77 €	48,80 €
6	Operador de máquina da vidraria 1.ª		976,80 €	928,00 €	10,13 €	14,31 €	25,77 €	48,80 €
6	Joalheiro	37936	976,80 €	928,00 €	10,13 €	14,31 €	25,77 €	48,80 €
6	Técnico de montagem de equipamento hoteleiro 1.ª		976,80 €	928,00 €	10,13 €	14,31 €	25,77 €	48,80 €
7	Encarregado geral	184	939,51 €	894,00 €	9,44 €	13,35 €	24,03 €	45,51 €
7	Técnico de ótica ocular 2.ª		939,51 €	894,00 €	9,44 €	13,35 €	24,03 €	45,51 €
7	Técnico de contactologia 2.ª		939,51 €	894,00 €	9,44 €	13,35 €	24,03 €	45,51 €
7	Técnico de compras	18831	939,51 €	894,00 €	9,44 €	13,35 €	24,03 €	45,51 €
7	Instrutor e ou monitor de atividade física e recreação	37914	939,51 €	894,00 €	9,44 €	13,35 €	24,03 €	45,51 €
7	Cozinheiro 1.ª	853	939,51 €	894,00 €	9,44 €	13,35 €	24,03 €	45,51 €
7	Encarregado de refeitório	541	939,51 €	894,00 €	9,44 €	13,35 €	24,03 €	45,51 €
7	Chefe de snack	11094	939,51 €	894,00 €	9,44 €	13,35 €	24,03 €	45,51 €
7	Cabeleireiro completo homens e ou senhoras	37915	939,51 €	894,00 €	9,44 €	13,35 €	24,03 €	45,51 €
7	Técnico de contabilidade	843	939,51 €	894,00 €	9,44 €	13,35 €	24,03 €	45,51 €
7	Técnico operador das tecnologias de informação e comunicação	37916	939,51 €	894,00 €	9,44 €	13,35 €	24,03 €	45,51 €
7	Decorador	57	939,51 €	894,00 €	9,44 €	13,35 €	24,03 €	45,51 €
7	Técnico mecânico de aparelhos a gás		939,51 €	894,00 €	9,44 €	13,35 €	24,03 €	45,51 €
8	Chefe de secção	81	916,33 €	872,00 €	9,21 €	13,00 €	23,40 €	44,33 €
8	Inspetor administrativo	1947	916,33 €	872,00 €	9,21 €	13,00 €	23,40 €	44,33 €
8	Caixeiro encarregado	33	916,33 €	872,00 €	9,21 €	13,00 €	23,40 €	44,33 €
8	Inspetor de vendas	328	916,33 €	872,00 €	9,21 €	13,00 €	23,40 €	44,33 €
8	Encarregado de armazém	455	916,33 €	872,00 €	9,21 €	13,00 €	23,40 €	44,33 €
8	Oficial encarregado - ourivesaria/relojoaria	18811	916,33 €	872,00 €	9,21 €	13,00 €	23,40 €	44,33 €
8	Supervisor de cargas e descargas	37911	916,33 €	872,00 €	9,21 €	13,00 €	23,40 €	44,33 €
8	Astrólogo	37912	916,33 €	872,00 €	9,21 €	13,00 €	23,40 €	44,33 €
8	Encarregado de agência funerária	32931	916,33 €	872,00 €	9,21 €	13,00 €	23,40 €	44,33 €
8	Encarregado de balcão de 1.ª	871	916,33 €	872,00 €	9,21 €	13,00 €	23,40 €	44,33 €
8	Ecónomo	2087	916,33 €	872,00 €	9,21 €	13,00 €	23,40 €	44,33 €
9	Correspondente em línguas estrangeiras/ tradutor	37922	910,98 €	867,00 €	9,14 €	12,91 €	23,23 €	43,98 €

9	Caixa de escritório	252	910,98 €	867,00 €	9,14 €	12,91 €	23,23 €	43,98 €
9	Caixeiro chefe de secção	1660	910,98 €	867,00 €	9,14 €	12,91 €	23,23 €	43,98 €
9	Eletromecânico, electricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos 2. ^a	38084	910,98 €	867,00 €	9,14 €	12,91 €	23,23 €	43,98 €
9	Secretariado de direção	25575	910,98 €	867,00 €	9,14 €	12,91 €	23,23 €	43,98 €
9	Operador de máquina da vidraria 2. ^a		910,98 €	867,00 €	9,14 €	12,91 €	23,23 €	43,98 €
9	Embalsamador 1. ^a	38110	910,98 €	867,00 €	9,14 €	12,91 €	23,23 €	43,98 €
9	Artesão	37924	910,98 €	867,00 €	9,14 €	12,91 €	23,23 €	43,98 €
10	Primeiro-oficial de carnes	25056	877,27 €	835,00 €	8,77 €	12,39 €	22,32 €	42,27 €
10	Oficial especializado (cabeleireiros)	37909	877,27 €	835,00 €	8,77 €	12,39 €	22,32 €	42,27 €
10	Eletromecânico, electricista e instalador de máquinas e equipamentos elétricos 3. ^a	38083	877,27 €	835,00 €	8,77 €	12,39 €	22,32 €	42,27 €
10	Operador de máquina da vidraria 3. ^a		877,27 €	835,00 €	8,77 €	12,39 €	22,32 €	42,27 €
10	Empregado de agência funerária	37910	877,27 €	835,00 €	8,77 €	12,39 €	22,32 €	42,27 €
10	Técnico de montagem de equipamento hoteleiro 2. ^a		877,27 €	835,00 €	8,77 €	12,39 €	22,32 €	42,27 €
11	1.º assistente administrativo	11285	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	Operador mecanográfico	894	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	1.º assistente de contabilidade	30539	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	1.º caixeiro/prospetor de vendas	30	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	Técnico de vendas	905	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	Vendedor	503	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	Fiel de armazém	189	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	Motorista de pesados	479	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	Oficial de 1. ^a - ourivesaria/relojoaria	18810	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	Cozinheiro de 2. ^a	854	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	Empregado de snack 1. ^a	977	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	Empregado de mesa de 1. ^a	6291	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	Empregado de mesa/balcão de self-service comercial 1. ^a	37890	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	Alfaiate e costureiro 1. ^a	37893	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	Estofador 1. ^a	1754	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	Colchoeiro 1. ^a	4832	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	Curtidor de peles 1. ^a	37896	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	Preparador e acabador de peles 1. ^a	37899	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	Sapateiro 1. ^a	37902	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €

11	Maleiro 1.ª	7760	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	Correio 1.ª	37905	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	Embalsamador 2.ª	38110	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	Esteticista	2222	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	Massagista estética	2224	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
11	Oficial posticeiro	37908	872,05 €	830,00 €	8,73 €	12,35 €	22,21 €	42,05 €
12	2.º assistente administrativo	11286	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
12	2.º assistente de contabilidade	30540	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
12	Perfurador-verificador	1656	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
12	2.º caixeiro	31	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
12	Caixeiro de praça/mar	1987	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
12	Conferente	786	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
12	Promotor de vendas	387	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
12	Motorista de ligeiros	478	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
12	Oficial de 2.ª - ourivesaria/relojoaria	18809	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
12	Cozinheiro de 3.ª	855	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
12	Empregado de snack 2.ª	978	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
12	Empregado de mesa de 2.ª	6292	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
12	Empregado de mesa/balcão de self-service comercial 2.ª	37891	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
12	Alfaiate e costureiro 2.ª	37894	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
12	Estofador 2.ª	1755	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
12	Colchoeiro 2.ª	4833	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
12	Curtidor de peles 2.ª	37897	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
12	Preparador e acabador de peles 2.ª	37900	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
12	Sapateiro 2.ª	37903	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
12	Maleiro 2.ª	7761	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
12	Correio 2.ª	37906	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
12	Panificador	5552	838,47 €	798,00 €	8,40 €	11,88 €	21,37 €	40,47 €
13	Segundo oficial de carnes	25085	806,84 €	768,00 €	8,07 €	11,39 €	20,51 €	38,84 €
13	Praticante de cabeleireiro	1628	806,84 €	768,00 €	8,07 €	11,39 €	20,51 €	38,84 €
14	3.º assistente administrativo	11287	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	3.º caixeiro	32	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Propagandista	1713	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Telefonista/rececionista	3545	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Cobrador	524	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €

14	Ajudante de motorista	424	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Ajudante de posticeiro		766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Oficial de 3.ª - ourivesaria/relojoaria	18808	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Empregado de armazém	867	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Encarregado de limpeza	2097	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Prestador de cuidados a animais	37926	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Reparador de bicicletas	37927	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Empregado de snack 3.ª	979	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Empregado de mesa de 3.ª	14265	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Alfaiate e costureiro 3.ª	37895	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Estofador 3.ª	4896	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Colchoeiro 3.ª	4834	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Curtidor de peles 3.ª	37898	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Preparador e acabador de peles 3.ª	37900	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Sapateiro 3.ª	37904	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Maleiro 3.ª	7762	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Correio 3.ª	37907	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Calista	2221	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Manicura	2223	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
14	Pedicura	2226	766,77 €	730,00 €	7,62 €	10,78 €	19,41 €	36,77 €
15	Caixa (talho)	37925	761,73 €	726,00 €	6,66 €	8,75 €	15,73 €	35,73 €
15	Técnico de montagem de equipamento hoteleiro 3.ª		761,73 €	726,00 €	6,66 €	8,75 €	15,73 €	35,73 €
16	Caixa de comércio	4749	755,24 €	720,00 €	6,66 €	8,63 €	15,51 €	35,24 €
16	Distribuidor	34	755,24 €	720,00 €	6,66 €	8,63 €	15,51 €	35,24 €
16	Embalador	35	755,24 €	720,00 €	6,66 €	8,63 €	15,51 €	35,24 €
16	Operador de máquinas de embalar	4751	755,24 €	720,00 €	6,66 €	8,63 €	15,51 €	35,24 €
16	Servente	44	755,24 €	720,00 €	6,66 €	8,63 €	15,51 €	35,24 €
16	Ajudante de caixairo/estagiário	37940	755,24 €	720,00 €	6,66 €	8,63 €	15,51 €	35,24 €
16	Ajudante de cabeleireiro	1610	755,24 €	720,00 €	6,66 €	8,63 €	15,51 €	35,24 €
16	Bilheteiro	746	755,24 €	720,00 €	6,66 €	8,63 €	15,51 €	35,24 €
16	Amassador	837	755,24 €	720,00 €	6,66 €	8,63 €	15,51 €	35,24 €
16	Forneiro	883	755,24 €	720,00 €	6,66 €	8,63 €	15,51 €	35,24 €
16	Empregado de balcão	293	755,24 €	720,00 €	6,66 €	8,63 €	15,51 €	35,24 €
16	Empregado de refeitório	870	755,24 €	720,00 €	6,66 €	8,63 €	15,51 €	35,24 €
17	Ajudante (talho)	37921	751,84 €	717,00 €	6,57 €	8,52 €	15,33 €	34,84 €

18	Dactilógrafo	32350	749,70 €	715,00 €	6,55 €	8,49 €	15,26 €	34,70 €
18	Contínuo	527	749,70 €	715,00 €	6,55 €	8,49 €	15,26 €	34,70 €
18	Porteiro	490	749,70 €	715,00 €	6,55 €	8,49 €	15,26 €	34,70 €
18	Guarda	325	749,70 €	715,00 €	6,55 €	8,49 €	15,26 €	34,70 €
18	Estafeta	544	749,70 €	715,00 €	6,55 €	8,49 €	15,26 €	34,70 €
18	Bagageiro	14259	749,70 €	715,00 €	6,55 €	8,49 €	15,26 €	34,70 €
18	Cafeteiro	519	749,70 €	715,00 €	6,55 €	8,49 €	15,26 €	34,70 €
18	Dispenseiro	2085	749,70 €	715,00 €	6,55 €	8,49 €	15,26 €	34,70 €
18	Embalador (talho)	37920	749,70 €	715,00 €	6,55 €	8,49 €	15,26 €	34,70 €
19	Servente (talho)	37918	746,56 €	712,00 €	6,52 €	8,46 €	15,22 €	34,56 €
19	Aprendiz do 2.º ano cabeleireiro	37919	746,56 €	712,00 €	6,52 €	8,46 €	15,22 €	34,56 €
20	Servente fessureiro (talho)		741,37 €	707,00 €	6,49 €	8,40 €	15,12 €	34,37 €
20	Praticante de ourivesaria/relojoaria	18807	741,37 €	707,00 €	6,49 €	8,40 €	15,12 €	34,37 €
20	Praticante de armazém	7847	741,37 €	707,00 €	6,49 €	8,40 €	15,12 €	34,37 €
20	Praticante de caixeiro	3374	741,37 €	707,00 €	6,49 €	8,40 €	15,12 €	34,37 €
20	Servente de limpeza	1037	741,37 €	707,00 €	6,49 €	8,40 €	15,12 €	34,37 €
20	Paquete (16 a 18 anos)	30549	741,37 €	707,00 €	6,49 €	8,40 €	15,12 €	34,37 €
20	Copeiro	530	741,37 €	707,00 €	6,49 €	8,40 €	15,12 €	34,37 €
20	Roupeiro	7477	741,37 €	707,00 €	6,49 €	8,40 €	15,12 €	34,37 €
20	Estagiário	1797	741,37 €	707,00 €	6,49 €	8,40 €	15,12 €	34,37 €
20	Aprendiz	1891	741,37 €	707,00 €	6,49 €	8,40 €	15,12 €	34,37 €
20	Praticante (talho)	38082	741,37 €	707,00 €	6,49 €	8,40 €	15,12 €	34,37 €
20	Aprendiz do 1.º ano (cabeleireiro)	37889	741,37 €	707,00 €	6,49 €	8,40 €	15,12 €	34,37 €
20	Aprendiz/panificação	37888	741,37 €	707,00 €	6,49 €	8,40 €	15,12 €	34,37 €
21	Técnico de contabilidade em regime livre (1 hora por dia ou um dia por semana)	843	282,41 €	267,04 €	3,05 €	3,95 €	6,77 €	15,37 €
22	Servente de limpeza (1 hora/dia)	1037	5,66 €	5,40 €	0,06 €	0,07 €	0,12 €	0,26 €

Aveiro, 6 de dezembro de 2021.

Associações patronais:

Pela Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA):

Jorge Manuel de Pinho Silva, na qualidade de presidente.

Arménio da Silva Ferreira Bajouca, na qualidade de vice-presidente.

Associações sindicais:

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

Cláudia Susana Lima Pereira, na qualidade de mandatária.

Pelo SINDCES - Sindicato do Comércio Escritórios e Serviços:

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Paulo Manuel da Silva Barqueiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 28 de dezembro de 2021, a fl. 175 do livro n.º 12, com o n.º 235/2021, 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 dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outra e texto consolidado

Alteração salarial e outra ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série n.º 16, de 29 de abril de 2010, 1.ª série n.º 26, de 15 de julho de 2011, 1.ª série n.º 2, de 15 de janeiro de 2015, 1.ª série n.º 30, de 15 de agosto de 2016, 1.ª série n.º 18, de 15 de maio de 2017 e 1.ª série n.º 21, de 8 de junho de 2019.

Cláusula 1.ª

Área geográfica e âmbito de aplicação

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS, que se dedicam ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de protecção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais sectores afins,

fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de actividade e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e sindicatos outorgantes.

Cláusula 54.ª

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de 2,50 euros por cada dia de trabalho completo.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

Cláusula 128.ª

Vigência

O presente contrato colectivo de trabalho produz efeitos desde 1 de janeiro de 2021. As tabelas salariais - Anexo II e o subsídio de alimentação vigorarão por doze meses e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021.

Cláusula 129.ª

Âmbito subjectivo

Consigna-se que as empresas associadas da associação patronal outorgante são 600 e que os trabalhadores ao seu serviço são 17 000, admitindo-se que as empresas dos sectores abrangidos sejam 2860 no seu todo e que os trabalhadores sejam 47 522.

ANEXO II

Tabelas salariais

Trabalhadores/as da produção

Grau	Categorias profissionais	Salários (euros) entre 1 de janeiro a 31 de outubro de 2021	Salários (euros) entre 1 novembro a 31 de dezembro de 2021
I	Engenheiro/a mais de 3 anos após estágio	980,00	1 180,00
II	Estilista Técnico/a de calçado Engenheiro/a até 3 anos após estágio	750,00	825,00
III	Modelador/a de 1.ª	680,00	735,00
IV	Encarregado/a Encarregado/a de armazém Modelador/a de 2.ª	665,00	675,00

V	<p>Modelador/a de 3.^a Chefe de linha Operador/a de armazém de 1.^a Operador/a de corte (calçado) de 1.^a Operador/a de montagem de 1.^a Operador/a de corte de marroquinaria de pele de 1.^a Operador/a de correaria 1.^a Operador/a de máquinas de componentes de 1.^a Operador/a manual de componentes de 1.^a Agente de programação de 1.^a Controlador/a de qualidade de 1.^a Operador/a de costura de 1.^a Operador/a de acabamento de 1.^a Operador/a auxiliar de montagem de 1.^a Operador/a de fabrico de marroquinaria de 1.^a Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 1.^a Preparador/a de componentes de 1.^a</p>	665,00	673,00
VI	<p>Operador/a de corte (calçado) de 2.^a Operador/a de montagem de 2.^a Operador/a de corte de marroquinaria de pele de 2.^a Operador/a de correaria 2.^a Operador/a de máquinas de componentes de 2.^a Operador/a manual de componentes de 2.^a Agente de programação 2.^a Controlador/a de qualidade de 2.^a Operador/a de costura de 2.^a Operador/a de acabamento de 2.^a Operador/a auxiliar de montagem de 2.^a Operador/a de fabrico de marroquinaria de 2.^a Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 2.^a Operador/a de armazém de 2.^a Preparador/ade componentes de 2.^a</p>	665,00	671,00
VII	<p>Operador/a de correaria de 3.^a Operador/a de corte (calçado) de 3.^a Operador/a de montagem de 3.^a Operador/a de corte de marroquinaria de pele de 3.^a Operador/a de máquinas de componentes de 3.^a Operador/a manual de componentes de 3.^a Agente de programação de 3.^a Controlador/a de qualidade de 3.^a Operador/a de costura de 3.^a Operador/a de acabamento de 3.^a Operador/a auxiliar de montagem de 3.^a Operador/a de fabrico de marroquinaria de 3.^a Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 3.^a Operador/a de armazém de 3.^a Preparador/a de componentes de 3.^a</p>	665,00	669,00
VIII	Operador/a de limpeza	665,00	667,00
IX	Praticante com idade igual ou superior a 25 anos na data de admissão	665,00	665,00
X	Praticante com idade inferior a 25 anos na data de admissão	80 % da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) (532,00)	80 % da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) (532,00)

Trabalhadores/as administrativos/as

Grau	Categoria	Salários (euros) entre 1 de janeiro a 31 de outubro de 2021	Salários (euros) entre 1 novembro a 31 de dezembro de 2021
I	Director/a de serviços	910,00	940,00
II	Chefe de serviços	846,00	880,00
III	Chefe de secção Contabilista Técnico/a de contas Tesoureiro/a Chefe de vendas	787,00	810,00
IV	Inspector/a de vendas Planeador/a de informática	742,00	790,00
V	Assistente administrativo/a de 1. ^a Caixa Técnico/a de secretariado de 1. ^a Técnico/a de vendas	700,00	750,00
VI	Assistente administrativo/a de 2. ^a Técnico/a de secretariado de 2. ^a	665,00	671,00
VII	Telefonista/recepcionista de 1. ^a	665,00	669,00
VIII	Assistente administrativo/a de 3. ^a Técnico/a de secretariado de 3. ^a Telefonista/recepcionista de 2. ^a	665,00	667,00
IX	Telefonista/recepcionista de 3. ^a Contínuo/a - Porteiro/a - Guarda	665,00	665,00
X	Praticante	80 % da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) (532,00)	80 % da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) (532,00)

Trabalhadores/as de apoio

Grau	Categoria	Salários (euros) entre 1 de janeiro a 31 de outubro de 2021	Salários (euros) entre 1 novembro a 31 de dezembro de 2021
I	Encarregado/a	665,00	671,00
II	Técnico/a de manutenção electricista de 1. ^a Técnico/a de manutenção mecânica de 1. ^a Operador/a de moldes e formas de 1. ^a Canalizador/a de 1. ^a Serralheiro/a mecânico/a de 1. ^a Torneiro/a mecânico/a de 1. ^a Carpinteiro/a de 1. ^a Motorista de pesados	665,00	669,00

III	Técnico/a de manutenção electricista de 2. ^a Técnico/a de manutenção mecânica de 2. ^a Operador/a de moldes e formas de 2. ^a Canalizador/a de 2. ^a Serralheiro/a mecânico/a de 2. ^a Torneiro/a mecânico/a de 2. ^a Carpinteiro/a de 2. ^a Motorista de ligeiros	665,00	667,00
IV	Técnico/a de manutenção electricista de 3. ^a Técnico/a de manutenção mecânica de 3. ^a Canalizador/a de 3. ^a Operador/a de moldes e formas de 3. ^a Serralheiro/a mecânico/a de 3. ^a Torneiro/a mecânico/a de 3. ^a Carpinteiro/a de 3. ^a	665,00	665,00
V	Praticante	80 % da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) (532,00)	80 % da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) (532,00)

Porto, 16 de novembro de 2021.

Cláusula 2.^a

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS:

João Reinaldo da Cunha Teixeira, mandatário.
Ana Maria Guerra Magalhães Vasconcelos, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.
Aida Maria Fernandes Sá, mandatária.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área geográfica e âmbito de aplicação)

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS, que se dedicam ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de protecção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais sectores afins, fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de actividade e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e sindicatos outorgantes.

(Vigência)

1- O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, caso não haja denúncia.

2- A tabela salarial e demais clausulado de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de doze meses e serão revistos anualmente.

3- A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negociada.

4- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de dois meses relativamente ao termo dos prazos de vigência referidos nos números 1 e 2.

5- A resposta à proposta será enviada por escrito até um mês após a data de recepção da proposta.

6- Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

7- A sobrevigência e caducidade são reguladas pelo Código do Trabalho.

8- A todo o tempo, as partes podem acordar em submeter a arbitragem (voluntária) as questões laborais resultantes, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão do CCT.

CAPÍTULO II

Da carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Profissões e categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção são classificados, de harmonia com as funções que normalmente

exercem, numa das categorias do anexo I, que correspondem às diferentes profissões.

2- Não podem ser adoptadas classificações diferentes das constantes do anexo I.

Cláusula 4.^a

(Habilitações literárias)

1- As habilitações literárias mínimas para ingresso na profissão serão as constantes da lei.

2- A idade mínima de admissão é de 16 anos, excepto para cobradores, porteiros e guardas que é de 18 anos.

3- A admissão dos trabalhadores hoteleiros está sujeita à posse de carteira profissional e boletim de sanidade.

Cláusula 5.^a

(Aprendizagem)

Todas as profissões têm um período de um ano de aprendizagem na empresa para a profissão para a qual irão ingressar, a quem se atribui a categoria de praticante.

Cláusula 6.^a

(Acesso)

1- Os praticantes ascendem automaticamente à categoria de profissional de 3.^a após um ano de aprendizagem como estabelece a cláusula 5.^a.

2- O acesso às categorias de 2.^a e 1.^a obedece ao regime da cláusula 7.^a

Cláusula 7.^a

(Dotações mínimas)

1- As profissões são escaladas em 1.^a, 2.^a e 3.^a classes, de acordo com o grau de complexidade e de penosidade das tarefas executadas e a aptidão do trabalhador.

2- As classes apresentam-se na percentagem mínima de 33 % por cada secção de produção, considerando-se preenchida a respectiva densidade na proporção em que se encontra por excesso nas classes superiores.

3- Em cada secção haverá sempre, no mínimo, um oficial de 1.^a

4- Havendo vaga numa classe será preenchida pelo profissional da mesma categoria mais antigo.

CAPÍTULO III

Deveres e direitos das partes

Cláusula 8.^a

(Deveres do empregador)

1- O empregador deve, nomeadamente:

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

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, incluindo os instrumentos de trabalho;

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

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

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

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

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

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

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

2- Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da actividade da empresa, a denominação, sector de actividade ou objecto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respectivo pacto social, estatuto ou acto constitutivo, identificação e domicílio dos respectivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

Cláusula 9.^a

(Deveres do trabalhador)

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

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

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

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

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

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

Cláusula 10.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido ao empregador:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste contrato;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato, ou quando haja acordo;

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

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

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 11.^a

(Mudança de categoria)

A mudança do trabalhador para categoria inferior à que para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo escrito, carecendo, porém, de autorização do serviço competente do Ministério responsável pela área laboral se determinar diminuição da retribuição.

Cláusula 12.^a

(Mobilidade funcional)

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3- A ordem de alteração deve ser justificada, mencionando se for caso disso o acordo a que se refere o número anterior, e indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

4- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

5- Salvo acordo em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

Cláusula 13.^a

(Transferência de local de trabalho)

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

5- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação de um mês de retribuição de base por cada ano de antiguidade.

6- O trabalhador que seja representante sindical não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo se a alteração resultas da mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 14.^a

(Procedimento em caso de transferência do local de trabalho)

1- O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com oito ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o número 2 do artigo anterior.

Cláusula 15.^a

(Efeitos de transmissão de empresa ou estabelecimento)

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

2- O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto na clausula 13.^a, mantendo-o ao seu serviço, excepto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

5- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

Cláusula 16.^a

(Período experimental)

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

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

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

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

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

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

4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma actividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.

5- A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.

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

Cláusula 17.^a

Denúncia do contrato durante o período experimental

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

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

3- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.

4- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 2 e 3, determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 18.^a

(Relatório sobre a actividade social da empresa)

1- Entre 16 de março e 15 de abril do ano seguinte àquele a que respeita, o empregador elaborará e entregará o relatório único sobre a actividade social da empresa no modelo regulamentar.

2- Antes de entregar o relatório único, deve promover o visto da relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior.

CAPÍTULO IV

Dos menores

Cláusula 19.^a

(Admissão de menor ao trabalho)

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha con-

cluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

(Admissão de menor sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional)

1- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua qualificação profissional, ou o menor com pelo menos 16 anos de idade mas não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não possua qualificação profissional só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas, nomeadamente em Centros Novas Oportunidades.

2- O disposto no número anterior não é aplicável a menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

3- Na situação a que se refere o número 1, o menor beneficia do estatuto de trabalhador estudante, tendo a dispensa de trabalho para frequência de aulas duração em dobro da prevista no número 3 do artigo 90.º

4- O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada nos termos dos números 1 e 2, nos oito dias subsequentes.

5- Em caso de admissão de menor com idade inferior a 16 anos e sem escolaridade obrigatória, é aplicada a sanção acessória de privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, por período até dois anos.

Cláusula 21.^a

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

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

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

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

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

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

Cláusula 22.^a

(Denúncia de contrato por menor)

1- O menor na situação referida na cláusula 20.^a que denuncie o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador do custo directo com a formação que este tenha suportado.

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

3- O disposto nesta cláusula não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

Cláusula 23.^a

(Garantias de protecção da saúde e educação)

1- Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o trabalhador menor a exames médicos para garantia da sua segurança e saúde, nomeadamente:

a) Exame de saúde que certifique a sua capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou até 15 dias depois da admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;

b) Exame médico anual, para prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

2- A prestação de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores é proibida ou condicionada por legislação especial.

Cláusula 24.^a

(Direitos especiais do menor)

1- São, em especial, assegurados ao menor os seguintes direitos:

a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmam grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for susceptível de cau-

sar prejuízo grave ao empregador, e sem prejuízo dos direitos especiais conferidos neste contrato ao trabalhador estudante;

b) Passagem ao regime de trabalho a tempo parcial, relativamente ao menor na situação a que se refere a alínea *a)* do número 1 da cláusula 20.^a, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somada à duração escolar ou de formação, perfaça quarenta horas semanais.

2- No caso previsto na alínea *b)* do número anterior, pode ser concedida ao menor, pelo período de um ano, renovável, havendo aproveitamento, uma bolsa para compensação da perda de retribuição, tendo em conta o rendimento do agregado familiar e a remuneração perdida, nos termos e condições a definir em legislação especial.

Cláusula 25.^a

(Limites máximos do período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho dos menores, ainda que em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho, não pode ser superior a oito horas em cada dia e a quarenta horas em cada semana.

2- No caso de trabalhos leves efectuados por menores com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a sete horas em cada dia e trinta e cinco horas em cada semana.

Cláusula 26.^a

(Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade)

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

Cláusula 27.^a

(Trabalho suplementar)

O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

Cláusula 28.^a

(Trabalho de menor no período nocturno)

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

2- O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

a) Em actividade prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, excepto no período compreendido entre as 0h00 e as 5h00;

b) Que se justifique por motivos objectivos, em actividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, des-

de tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

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

Cláusula 29.^a

(Intervalo de descanso)

O período de trabalho diário do menor deve ser interrompido por um intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma que não preste mais de quatro horas de trabalho consecutivo, se tiver idade inferior a 16 anos, ou quatro horas e trinta minutos, se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

CAPÍTULO V

Do trabalhador-estudante

Cláusula 30.^a

(Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante)

O trabalhador-estudante não está sujeito:

a) A frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, em grau de ensino em que isso seja possível, nem a regime de prescrição ou que implique mudança de estabelecimento de ensino;

b) A qualquer disposição legal que faça depender o aproveitamento escolar de frequência de um número mínimo de aulas por disciplina;

c) A limitação do número de exames a realizar em época de recurso.

Cláusula 31.^a

(Dispensa para aulas e provas)

1- O trabalhador-estudante, em tempo completo, beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

2- A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no número 1 pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente.

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

4- No caso de testes para avaliação final o trabalhador pode faltar no dia do teste e na véspera se for dia útil.

5- As dispensas referidas nesta cláusula não envolvem perda de remuneração.

Cláusula 32.^a

(Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante)

1- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a fre-

quência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

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

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

a) Três horas semanais para período igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a 38 horas.

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

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

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

7- Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho.

8- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

Cláusula 33.^a

(Faltas para prestação de provas de avaliação)

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

a) No dia da prova e no imediatamente anterior;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

(Férias e licenças de trabalhador-estudante)

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

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

Cláusula 35.^a

(Efeitos profissionais da valorização escolar)

Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a respectiva reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

Cláusula 36.^a

(Concessão do estatuto de trabalhador-estudante)

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

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

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

4- Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a

gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

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

CAPÍTULO VI

Da actividade sindical

Cláusula 37.^a

(Acção sindical na empresa)

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 38.^a

(Reunião de trabalhadores no local de trabalho)

1- Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical ou pelos delegados sindicais:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os promotores da reunião devem comunicar ao empregador, com antecedência mínima de 48 horas, a data, hora, número previsível de participantes e local e apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial, no caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho;

3- Os membros de direcção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

4- O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho ou o acesso de membro de direcção de associação sindical a instalações de empresa onde decorra reunião de trabalhadores comete uma contra-ordenação.

Cláusula 39.^a

(Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical)

1- O delegado sindical é eleito e destituído nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, por voto directo e secreto.

2- O mandato do delegado sindical não pode ter duração superior a quatro anos.

3- Podem constituir-se comissões sindicais na empresa ou estabelecimento e comissões intersindicais na empresa.

4- A direcção do sindicato comunica por escrito ao empregador a identidade de cada delegado sindical, bem como dos que fazem parte de comissão sindical ou intersindical, e promove a afixação da comunicação nos locais reservados a informação sindical.

5- O disposto no número anterior é aplicável em caso de destituição ou cessação de funções de delegado sindical.

Cláusula 40.^a

(Número de delegados sindicais)

1- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste Contrato é determinado da seguinte forma:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - Três;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - Seis;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + [(n - 500) : 200]$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

Cláusula 41.^a

(Direito a instalações)

1- Nas empresas ou estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 42.^a

(Afixação e distribuição de informação sindical)

O delegado sindical tem o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, do funcionamento normal da empresa.

Cláusula 43.^a

(Direito a informação e consulta)

Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, nomeadamente sobre a evolução da actividade, a situação económica, o emprego e reorganização, da empresa.

Cláusula 44.^a

(Crédito de horas dos delegados sindicais)

O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de cinco horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.

Cláusula 45.^a

(Crédito de horas dos membros da direcção)

1- Para o exercício das suas funções, o membro de direcção de associação sindical tem direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.

2- Em cada empresa, o número máximo de membros de direcção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número é determinado da seguinte forma:

a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um;

b) Em empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois;

c) Em empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - Três;

d) Em empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - Quatro;

e) Em empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - Seis;

f) Em empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - Sete;

g) Em empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados - Oito;

h) Em empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados - 10;

i) Em empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados - 12.

3- No caso de membro de direcção de federação, união ou confederação, a aplicação da fórmula referida no número anterior tem em conta o número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte dessa estrutura.

4- Os membros de direcção que excedam o número máximo calculado nos termos dos números anteriores têm direito a faltas justificadas até ao limite de 33 por ano.

5- A direcção da associação sindical deve comunicar ao empregador, até 15 de janeiro de cada ano e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da sua composição, a identidade dos membros a quem se aplica o disposto no número 2.

6- A direcção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro membro da mesma, desde que não ultrapasse o montante global atribuído nos termos dos números 1 e 2,

e informe o empregador da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

7- Quando as faltas justificadas se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, que preveja funções sindicais a tempo inteiro ou outras situações específicas, relativamente ao direito à retribuição de trabalhador.

Cláusula 46.^a

(Não cumulação de crédito de horas)

Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

Cláusula 47.^a

(Faltas sindicais)

1- As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2- Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

3- As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

4- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 48.^a

(Suspensão do contrato de trabalho)

Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

CAPÍTULO VII

Da prestação de trabalho

Cláusula 49.^a

(Duração do trabalho)

1- O período normal de trabalho é de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, em 5 dias, de 2.^a a 6.^a feira, salvo no regime de turnos.

2- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem exclusivamente serviço nos dias de descanso dos outros trabalhadores pode ir até 12 horas e o semanal até 24 horas.

3- O período de trabalho diário será interrompido por intervalo de uma a duas horas para descanso e refeição após quatro a cinco horas de trabalho consecutivo no caso do número 1 e de cinco a seis horas no caso do número 2.

4- Os horários de trabalho estão sujeitos a consulta dos trabalhadores e seus representantes legais na empresa e afixados com 7 dias de antecedência e enviados à Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 50.^a

(Adaptabilidade de horário)

1- Durante seis meses, seguidos ou interpolados, ao longo de um período de 12 meses, o período semanal de trabalho pode ser ampliado até ao limite de 50 horas por semana, de segunda a sexta-feira.

2- A redução do horário pode fazer-se por diminuição do período normal de trabalho diário, até ao limite de 2 horas, em dias completos ou por dias de férias com pagamento do subsídio de alimentação.

3- A redução horária prevista no número anterior obriga a entidade patronal, nos 6 meses após a primeira utilização, a informar os trabalhadores abrangidos do prazo em que vai ocorrer a compensação respectiva, e que deverá ser concluída nos seis meses seguintes.

4- No caso de os prazos previstos nos números anteriores não serem cumpridos, a compensação não se efectuará sem que daí resulte qualquer prejuízo para os trabalhadores.

5- Na ampliação do horário não pode trabalhar-se em cada dia mais de dez horas.

6- Quando o regime de adaptabilidade for iniciado com um acréscimo de horário, a entidade patronal é obrigada a definir, no período de seis meses, qual a data em que se realiza a compensação horária e se não fizer a compensação na data prevista pagará o tempo trabalhado a mais com o acréscimo de 75 %.

7- O período de referência de 12 ou 6 meses conta a partir da 1.^a utilização.

8- São isentas do regime de adaptabilidade, a seu pedido escrito, as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

9- Os trabalhadores com filhos menores em infantários ou amas serão também dispensados do regime de adaptabilidade se a entidade patronal não suportar as despesas acrescidas resultantes da adaptabilidade e não puderem ser substituídos na recolha e guarda dos filhos.

10- Quando a alteração do horário envolver acréscimo de despesas para o trabalhador o empregador suportará o competente acréscimo.

11- O regime de adaptabilidade de horários constante desta cláusula, só pode ser aplicado após comunicação prévia por escrito ao sindicato mais representativo e aos delegados sindicais, bem como aos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de sete dias, através da afixação nas instalações da empresa.

12- Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime de adaptabilidade, o empregador só pode fixá-lo após comunicação prévia por escrito ao sindicato mais representativo, bem como aos delegados sindicais e, através de afixação nas instalações da empresa, aos trabalhadores abrangidos:

a) Para acréscimo do tempo de trabalho diário, com a antecedência mínima de três dias úteis;

b) Para a redução, sempre por dias completos, do tempo de trabalho, no dia útil anterior.

13- As faltas ao serviço nos dias em que ocorra um período normal de trabalho alargado serão descontados na retribuição, tendo em atenção o total do tempo a que o trabalhador estaria obrigado nos termos do plano de adaptabilidade. Nos casos de redução da duração do trabalho, nas mesmas circunstâncias, será descontado o tempo em falta, tendo em atenção o período normal de trabalho a que o trabalhador estaria obrigado a cumprir de acordo com o plano de adaptabilidade.

14- Sempre que um trabalhador incorporado num plano de adaptabilidade entre em situação de ausência ao trabalho antes de iniciado o regime de adaptabilidade ou esteja indisponível para o trabalho nos primeiros três dias do início do regime, é excluído do respectivo plano de adaptabilidade.

15- Sempre que um trabalhador se encontre na situação de falta ao trabalho superior a três dias ou licença de maternidade impedindo-o de integrar o regime de adaptabilidade em curso na empresa, seja na fase do período normal de trabalho alargado, seja na fase de redução, quando regressar à actividade, retoma o seu horário normal de trabalho.

16- Nas situações em que o trabalhador tenha iniciado um plano de adaptabilidade beneficiando da redução ou do aumento do período normal de trabalho, e que, por motivo de falta ao trabalho superior a três dias suspenda a actividade sem o término do plano de adaptabilidade, fica respectivamente, em débito à empresa das horas não compensadas ou com um crédito perante a empresa pelas horas trabalhadas. O débito ou crédito do trabalhador deve ser liquidado dentro do período de referência ou na sua impossibilidade, nos dois meses seguintes após o período de referência.

Cláusula 51.^a

(Trabalho por turnos)

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6- Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

7- No regime de 3 turnos o intervalo de descanso é de meia hora que conta como tempo de trabalho.

Cláusula 51.^a-A

Laboração em regime de quatro turnos diários

1- As empresas podem organizar a laboração em regime de quatro turnos, fixos ou rotativos, cujo período normal de trabalho não pode ser superior a seis horas diárias e a trinta e seis horas por semana.

2- Nas secções que laborem em regime de quatro turnos diários de seis horas cada turno, o período normal de trabalho diário será cumprido a partir das 6h00 de segunda-feira e até às 24h00 de sábado, excepto para o quarto turno que será das 0h00 de terça-feira às 6h00 de domingo.

3- Os trabalhadores que prestem serviço no regime de quatro turnos diários não gozam o intervalo de descanso de trinta minutos.

4- A transferência para o regime previsto nesta cláusula depende do acordo do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Da retribuição do trabalho

Cláusula 52.^a

(Retribuição mínima)

1- As retribuições mínimas são as constantes da tabela dos anexos II-A e II-B e pagas no último dia útil do mês a que respeitam.

2- Em caso de faltas durante o mês, o trabalhador não pode receber menos do que as horas efectivamente trabalhadas.

Cláusula 53.^a

(Trabalho domiciliário à tarefa e à peça)

O trabalho domiciliário será remunerado com base na retribuição do oficial de 2.^a da respectiva profissão aferida pelo tempo médio de execução.

Cláusula 54.^a

(Subsídio de alimentação)

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de 2,50 euros por cada dia de trabalho completo.

2- O subsídio de alimentação não é devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de natal.

3- Estão dispensadas do pagamento do subsídio de alimentação as empresas que fornecem aos trabalhadores uma refeição completa.

Cláusula 55.^a

(Subsídio de natal)

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3- Não descontam no subsídio de natal a licença de maternidade e de paternidade e a doença ou acidente por um período máximo de 3 meses.

Cláusula 56.^a

(Retribuição das férias e subsídio de férias)

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

3- O trabalhador tem direito ainda a um subsídio de férias no montante de um mês de retribuição de base e das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

4- O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias, podendo ser pago proporcionalmente quando as férias são gozadas intercaladamente.

5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas por dias de férias se o trabalhador expressamente assim o preferir e sem prejuízo do subsídio de férias.

Cláusula 57.^a

(Compensações e descontos)

1- Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Aos descontos a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;
- b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;
- d) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador,

bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador, e consentidas por este;

e) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3- Com excepção da alínea a) os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

4- Os preços de refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, podem, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no número 3.

Cláusula 58.^a

(Trabalho suplementar)

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição na primeira hora;

b) 75 % da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

3- A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula:

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

considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que n significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efectivamente praticado na empresa.

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

6- O trabalho suplementar prestado em dias úteis, feriados e dias de descanso semanal complementar (sábado) dá direito a descansar um dia quando perfizer 32h e dá direito a descansar num dos 3 dias seguintes quando prestado em dia de descanso semanal (domingo).

7- O trabalhador não é obrigado a prestar mais do que 2 horas de trabalho suplementar por dia, de 2.^a a 6.^a feira, no máximo de 200 horas por ano, salvo caso de força maior.

8- Estão isentos de prestar trabalho suplementar:

a) Os menores;

b) As mulheres grávidas, puérperas, lactantes e com filhos de idade inferior a um ano;

c) O trabalhador estudante.

Cláusula 59.^a

(Trabalho nocturno)

1- O trabalho nocturno é o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

3- O disposto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado durante o período nocturno:

a) Se a actividade for exercida exclusiva ou predominantemente durante o período nocturno;

b) Quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho

Descanso Semanal - Férias - Feriados - Faltas

Cláusula 60.^a

(Descanso semanal)

O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado, o dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 61.^a

(Período de Férias - Direito a Férias)

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- A duração do período de férias é de 25 dias úteis no caso de o trabalhador não ter dado faltas nem injustificadas, nem justificadas, salvo as do número 5.

4- Se não tiver dado faltas injustificadas e se tiver dado apenas faltas justificadas, o período de 22 dias úteis de férias será aumentado, nos seguintes termos:

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

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

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

5- Para efeito de majoração do período de férias, não são consideradas faltas as seguintes:

– Licença de parto;

– Licença parental;

– Amamentação ou aleitação até 1 ano de idade;

– Consultas pré-natais;

– Casamento;

– Luto;

– Actividade sindical até ao limite de 24 dias por ano no caso de se tratar de dirigentes sindicais e de 30 horas por ano no caso de legados sindicais, além do crédito de horas.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 62.^a

(Casos especiais de duração do período de férias)

1- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 1 e 2.

Cláusula 63.^a

(Ano do gozo das férias)

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 64.^a

(Marcação do período de férias)

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- Em pequena, média ou grande empresa, o empregador pode marcar férias repartidas, sendo onze dias úteis entre 1

de maio e 31 de outubro e o restante durante o ano, nomeadamente na páscoa e natal.

4- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

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

6- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

7- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre aquela data e 31 de dezembro.

Cláusula 65.^a

(Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa)

1- O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no número 5 da cláusula 64.^a

Cláusula 66.^a

(Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador)

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 ao empregador.

2- Em 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, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 64.^a;

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

4- A prova da situação de doença do trabalhador, no período de férias, é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

5- O disposto no número 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença.

Cláusula 67.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias)

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;

b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso referido na alínea *a)* do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 68.^a

(Violação do direito a férias)

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 69.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1,8 e 25 de dezembro.

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

3- Além dos feriados obrigatórios, apenas devem ser observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empresa e trabalhadores.

Cláusula 70.^a

(Noção de falta)

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 71.^a

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 72.^a;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto, ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das cláusulas 44.^a a 47.^a;

h) As de candidato a cargos público, nos termos da correspondente lei eleitoral durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As dadas pelos dadores de sangue quando para tal solicitados;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal classificadas.

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

Cláusula 72.^a

(Faltas - Por falecimento)

1- Nos termos da alínea *b)* do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

Cláusula 73.^a

(Comunicação de ausência)

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 74.^a

(Suspensão do contrato - Impedimento prolongado)

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2- O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3- O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

Cláusula 75.^a

(Efeitos da falta justificada)

1- A falta justificada não afecta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

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

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

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 71.^a, quando excedam 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 71.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 76.^a

(Efeitos da falta injustificada)

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior ao dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui uma infracção grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador com atraso injustificado superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação durante o período normal de trabalho, e se o atraso for superior a trinta minutos, pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 77.^a

(Substituição da perda de retribuição por motivo de falta)

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador e desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

CAPÍTULO X

Da disciplina

Cláusula 78.^a

(Sanções disciplinares)

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 80.^a, as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

b) Sanção pecuniária;

c) Perda de dias de férias;

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

e) Despedimento sem indemnização ou compensação.

Cláusula 79.^a

(Proporcionalidade)

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

Cláusula 80.^a

(Limites às sanções disciplinares)

1- As sanções pecuniárias aplicadas ao trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a trinta dias;

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

Cláusula 81.^a

(Agravamento das sanções disciplinares)

As sanções referidas na cláusula 78.^a podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa.

Cláusula 82.^a

(Procedimento disciplinar e prescrição)

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

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

3- O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4- O poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5- Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

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

7- Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto na lei.

Cláusula 83.^a

(Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar)

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social o montante de sanção pecuniária aplicada.

Cláusula 84.^a

(Aplicação da sanção)

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 85.^a

(Sanções abusivas)

1- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do número 1 e do número 2 da cláusula 11.^a;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

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

2- Presume-se abusivo o despedimento ou 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) e d) do número anterior.

Cláusula 86.^a

(Consequências gerais da aplicação de sanção abusiva)

1- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de modo idêntico ao previsto nos números 1 e 3 da cláusula 104.^a

3- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

Cláusula 87.^a

(Registo das sanções disciplinares)

O empregador deve ter um registo das sanções disciplinares, feito por forma que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes que solicitem a sua consulta.

CAPÍTULO XI

Da cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Por iniciativa do empregador com justa causa

Cláusula 88.^a

(Modalidades de cessação do contrato de trabalho)

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

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 89.^a

(Causas de caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 90.^a

(Morte do empregador, extinção da pessoa colectiva ou encerramento da empresa)

1- A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

2- A extinção da pessoa colectiva empregadora, quando se não verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

3- O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho. Devendo, em tal caso, seguir-se o procedimento previsto para o despedimento colectivo, com as necessárias adaptações.

4- O disposto no número anterior não se aplica às micro-empresas, de cujo encerramento o trabalhador deve, não obstante, ser informado com 15, 30, 60 ou 75 dias de antecedência, consoante tenha antiguidade inferior a um ano, igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos, igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos ou igual ou superior a 10 anos.

5- Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito à compensação de um mês de remuneração de base por cada ano de serviço, pela qual responde o património da empresa.

Cláusula 91.^a

(Conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos)

1- Considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice.

2- No caso previsto no número anterior, o contrato fica sujeito ao regime definido para o contrato a termo resolutivo, com as necessárias adaptações e as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3- O disposto nos números anteriores é aplicável a contrato de trabalho de trabalhador que atinja 70 anos de idade sem ter havido reforma.

Cláusula 92.^a

(Noção de justa causa de despedimento)

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou

cujos números atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;

h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;

l) Reduções anormais de produtividade.

3- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Cláusula 93.^a

(Inquérito prévio)

Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos números 1 ou 2 da cláusula 82.^a, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

Cláusula 94.^a

(Nota de culpa)

1- No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.

3- A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos números 1 ou 2 da cláusula 82.^a

Cláusula 95.^a

(Suspensão preventiva do trabalhador)

1- Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na

empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 96.^a

(Resposta à nota de culpa)

O trabalhador dispõe de 10 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.

Cláusula 97.^a

(Instrução)

1- Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

2- Se o despedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental, o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3- Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

4- O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar que não sejam trabalhadores da mesma empresa.

5- Após a recepção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, 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 neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

Cláusula 98.^a

(Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador)

1- Recebidos os pareceres referidos no número 5 da cláusula anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3- Se o empregador optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode

ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores, ou o decurso do prazo para o efeito ou, caso não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, após a recepção da resposta à nota de culpa ou o decurso do prazo para este efeito.

4- Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no número 3 da cláusula 92.^a, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

5- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

6- A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respectiva, caso aquele seja representante sindical ou na situação a que se refere o número 6 da cláusula anterior.

7- A decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 99.^a

(Procedimento em caso de microempresa)

1- No procedimento de despedimento em microempresa, caso o trabalhador não seja membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, são dispensadas as formalidades previstas no número 2 da cláusula 94.^a, no número 5 da cláusula 97.^a e nos números 1, 2, 3 e 6 da cláusula anterior, sendo aplicável o disposto nos números seguintes.

2- Na ponderação e fundamentação da decisão, é aplicável o disposto no número 4 da cláusula anterior, com exceção da referência a pareceres de representantes dos trabalhadores.

3- O empregador pode proferir a decisão dentro dos seguintes prazos:

a) Se o trabalhador não responder à nota de culpa, 30 dias a contar do termo do prazo para resposta à mesma;

b) Caso realize as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, 30 dias a contar da conclusão da última diligência;

c) Caso opte por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, decorridos cinco dias úteis após a recepção da resposta à nota de culpa, e até 30 dias após esta data.

4- Se o empregador não proferir a decisão até ao termo do prazo referido em qualquer das alíneas do número anterior, o direito de aplicar a sanção caduca.

5- A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador.

Cláusula 100.^a

(Princípio geral)

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;

c) Se não for precedido do respectivo procedimento;

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

Cláusula 101.^a

(Despedimento por facto imputável ao trabalhador)

1- O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos estabelecidos nos números 1 ou 2 da cláusula 82.^a, ou se o respectivo procedimento for inválido.

2- 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 junta 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 4 da cláusula 98.^a ou do número 2 da cláusula 99.^a

Cláusula 102.^a

(Efeitos da ilicitude)

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

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

b) A reintegrá-lo no mesmo estabelecimento da empresa sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo no caso previsto nas cláusulas 104.^a e 105.^a

2- No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do número 4 da cláusula 93.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais do que uma vez.

Cláusula 103.^a

(Compensação em caso de despedimento ilícito)

1- Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea *a*) do número 1 da cláusula anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.

2- Às retribuições referidas no número anterior deduzem-se:

a) As importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;

b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no número 1, devendo o empregador entregar essa quantia à Segurança Social.

Cláusula 104.^a

(Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador)

1- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida na cláusula 100.^a

2- Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3- A indemnização prevista no número 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

Cláusula 105.^a

(Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador)

1- Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador 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.

2- O disposto no número anterior não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ainda que com invocação de motivo diverso, ou quando o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador.

3- Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade, nos termos estabelecidos nos números 1 e 2 da cláusula anterior, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base.

SECÇÃO II

Cessação por iniciativa do trabalhador

SUBSECÇÃO I

Com justa causa

Cláusula 106.^a

(Regras gerais)

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

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

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;

b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador.

f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.

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

a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;

b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;

c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4- A justa causa é apreciada nos termos do número 3 da cláusula 92.^a, com as necessárias adaptações.

5- Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

Cláusula 107.^a

(Procedimento)

1- A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

2- Se o fundamento da resolução for o da alínea *a*) do número 3 da cláusula anterior, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

Cláusula 108.^a

(Indemnização devida ao trabalhador)

1- Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no número 2 da cláusula 106.^a, o trabalhador

tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base.

2- No caso de fracção de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente.

3- O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do número 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.

4- No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas.

Cláusula 109.^a

(Revogação da resolução)

1- O trabalhador pode revogar a resolução do contrato, caso a sua assinatura constante desta não seja objecto de reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data em que chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.

2- É aplicável à revogação o disposto na cláusula 113.^a, com a necessária adaptação.

3- Não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior a um mês de retribuição de base por cada ano de serviço.

Artigo 110.º

(Impugnação da resolução)

1- A ilicitude da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo empregador.

2- A acção deve ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução.

3- Na acção em que for apreciada a ilicitude da resolução, apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no número 1 da cláusula 107.^a

4- No caso de a resolução ter sido impugnada com base em ilicitude do procedimento previsto no número 1 da cláusula 107.^a, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, mas só pode utilizar esta faculdade uma vez.

SUBSECÇÃO II

Por denúncia

Cláusula 111.^a

(Aviso-prévio)

1- O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

Cláusula 112.^a

(Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio)

O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos eventualmente causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

Cláusula 113.^a

(Revogação da denúncia)

1- O trabalhador pode revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial, até ao 7.º dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.

2- No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3- A cessação prevista no número 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 114.^a

(Abandono do trabalho)

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula 112.^a

5- A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 115.^a

(Princípios gerais)

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2- O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 116.^a

(Obrigações gerais do empregador)

1- O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3- Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

a) Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

b) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

c) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

d) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

4- O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim

como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 117.^a

(Obrigações gerais do trabalhador)

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas no presente contrato de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

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

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 118.^a

(Informação e consulta dos trabalhadores)

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

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

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

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

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

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3- O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas; As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

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

d) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

e) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

f) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

g) O material de protecção que seja necessário utilizar;

h) As informações referidas na alínea a) do número 1;

i) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de março do ano subsequente;

j) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

l) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos números 6 e 9.

4- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

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

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

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

6- O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do número 3 e no número 5 desta cláusula.

7- As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos números 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8- O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do número 1 e na alínea f) do número 3 desta cláusula.

9- A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do número 1 e na alínea f) do número 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Cláusula 119.^a

(Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho)

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 120.^a

(Comissão de higiene e segurança)

1- Nas empresas haverá uma comissão de higiene e segurança, composta de forma paritária entre representantes dos trabalhadores e do empregador.

2- A composição das comissões de higiene e segurança pode variar, entre o mínimo, de dois representantes e o máximo de dez representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

a) Empresas até cinquenta trabalhadores - Dois representantes;

b) Empresas de cinquenta e um a cem trabalhadores - Quatro representantes;

c) Empresas de cento e um a duzentos trabalhadores - Seis representantes;

d) Empresas de duzentos e um a quinhentos trabalhadores - Oito representantes;

e) Empresas com mais de quinhentos trabalhadores - Dez representantes.

3- As comissões de higiene e segurança, serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4- Os representantes dos trabalhadores nas comissões de higiene e segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

Cláusula 121.^a

(Actividades das comissões de higiene e segurança no trabalho)

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;

c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros.

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança.

Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do segundo mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 122.^a

(Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho)

1- As comissões de higiene e segurança reunir-se-ão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2- O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3- As comissões de segurança poderão solicitar a comparecimento às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção do Trabalho.

4- A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5- Sempre que estejam presentes funcionários da inspecção do trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

Cláusula 123.^a

(Formação dos trabalhadores)

1- O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2- Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

Cláusula 124.^a

(Representantes dos trabalhadores)

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

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

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

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

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

Cláusula 125.^a

(Complemento de acidente de trabalho)

O empregador garante aos trabalhadores no regime de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho a retribuição líquida auferida à data do acidente, transferindo essa responsabilidade para a companhia de seguros na competente apólice de seguro de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Das disposições gerais transitórias

Cláusula 126.^a

1- O presente contrato revoga e substitui o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2006 e suas alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2006, n.º 19, de 22 de maio de 2007, n.º 14, de 15 de abril de 2008, n.º 16, de 29 de abril de 2010 e seguintes.

2- A presente regulamentação passa a fazer parte dos contratos de trabalho, em substituição das cláusulas convencionais anteriores.

Cláusula 127.^a

Os trabalhadores titulares das categorias de fiel de armazém, de conferente e de acabador/verificador, anteriores ao do CCT do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19 de 22 de maio de 2006, mantêm essa categoria profissional até à cessação do seu contrato de trabalho, considerando-se, para efeitos remuneratórios, integrados, respectivamente, nos graus III, IV e V da tabela salarial.

Cláusula 128.^a

Vigência

O presente contrato colectivo de trabalho produz efeitos desde 1 de janeiro de 2021. As tabelas salariais - Anexo II e o subsídio de alimentação vigorarão por doze meses e produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021.

Cláusula 129.^a

Âmbito subjectivo

Consigna-se que as empresas associadas da associação patronal outorgante são 600 e que os trabalhadores ao seu serviço são 17 000, admitindo-se que as empresas dos secto-

res abrangidos sejam 2.860 no seu todo e que os trabalhadores sejam 47 522.

Cláusula 130.^a

(Comissão paritária)

1- É criada uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes no máximo de três elementos por cada uma das partes e por elas nomeados.

2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do contrato e, bem assim, proceder aos estudos conducentes à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais.

3- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade.

4- As deliberações são vinculativas depois da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e constituem parte integrante do contrato.

ANEXO I

Categorias profissionais

Pessoal da produção

Engenheiro (M/F) - Desempenha funções técnicas de acordo com a área de formação específica que possui (mecânica, electromecânica, electrónica, química, qualidade, ambiente, higiene e segurança) e pode abranger todos ou vários sectores da empresa, de acordo com a organização interna e funções contratadas.

Estilista (M/F) - É o profissional habilitado com curso superior da especialidade que, interpretando a moda, concebe modelos e linhas de calçado a desenvolver pela empresa.

Técnico (M/F) - É o profissional detentor de conhecimentos específicos que concebe, planifica e controla a actividade industrial da empresa ou unidade de produção.

Modelador (M/F) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que cria, reproduz e industrializa os modelos a produzir.

Encarregado (M/F) - É o profissional que tem a seu cargo a direcção, orientação e fiscalização de uma ou mais secções fabris.

Encarregado de armazém (M/F) - É o trabalhador que supervisiona os operadores de armazém, é responsável pela coordenação e fiscalização dos armazéns, assumindo a responsabilidade pelas pessoas e pelas mercadorias existentes, controlando as entradas e saídas de mercadorias e dirige todas as actividades inerentes ao bom funcionamento global do armazém.

Chefe de linha (M/F) - É o operador que supervisiona os trabalhos numa linha de produção (acabamento, corte, costura, injeção, montagem), de acordo com os objectivos e directrizes superiormente estabelecidos.

Agente de programação (M/F) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que trabalha na programação fabril, no estudo e análise dos tempos e métodos e no registo de produção.

Controlador de qualidade (M/F) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que regista e controla produções individuais.

Operador de corte (M/F) (Calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que corta os materiais para o fabrico.

Operador de costura (M/F) (Calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que prepara para coser e/ou cose as diversas partes do corte.

Operador de montagem (M/F) (Calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que, após a costura, procede à junção, mecânica ou manualmente, da gáspea ou corte à palmilha, carda, cola a sola ao corte, ponteia e freza.

Notas: Cardar é a operação de lixar o corte para a correcta fixação da sola, - colar a sola é a operação de junção da sola ao corte após a reacção da cola, - pontear é a operação de coser a sola à palmilha depois da colagem, - frezar é a operação de desbastar lateralmente a sola por freza.

Operador auxiliar de montagem (M/F) (Calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que realiza as restantes operações relativas à montagem do calçado.

Operador de acabamento (M/F) (Calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que procede às operações de limpeza, pintura, acabamento e embalagem do produto acabado.

Operador de corte (M/F) de marroquinaria em pele (Artigos de pele - luvas e outros artigos - e marroquinaria) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que tem como função nuclear seleccionar e cortar as peles para o fabrico de marroquinaria e artigos de pele, acessoriamente, faceia e placa as peles e executa outras funções relacionadas com o corte.

Operador de corte (M/F) de marroquinaria em sintético (Artigos de pele - luvas e outros artigos - e marroquinaria) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que corta os sintéticos e os restantes materiais para o fabrico de marroquinaria.

Operador de fabrico (M/F) de marroquinaria (Artigos de pele - luvas e outros artigos - e marroquinaria) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que executa as funções de marroquinaria, desde o faceamento da pele, à montagem, ao acabamento e ao corte de materiais complementares.

Operador de correaria (M/F) (1.ª, 2.ª e 3.ª) - É o profissional que faz correias, arreios, bolas e artigos similares cortando e cosendo à mão ou à máquina e procedendo às demais operações necessárias utilizando ferramentas adequadas.

Operador de máquinas (M/F) (Componentes) (1.ª, 2.ª e 3.ª) - É o trabalhador que trabalha com máquinas de cortar e tornear, de lixar, de polir, de fresar, de fazer a caixa de sola boleada, de meter viras e de picar, de pintar e perfilar viras, de reduzir a vira na parte do salto, de prensar o salto aglomerado, de concavar o salto de madeira, de moldar e facear contrafortes, de articular formas e operações conjuntas, de fazer calcanheiras e bicos das formas de fazer chapas para as formas e chapear, de injeção e trefilar e trabalha com tornos e pantógrafos.

Operador manual (M/F) (Componentes) (1.ª, 2.ª e 3.ª) - É o trabalhador que forra e apara saltos, prega chapas nas formas, risca a madeira para as serras, referencia e emenda formas.

Preparador de componentes (M/F) (Componentes) (1.ª, 2.ª e 3.ª) - É o trabalhador que aplica a cola nas faces e reforços das palmilhas, na base inferior nos saltos e na capa, na vira, nas solas e nos rastos das socas, junta a palmilha ao reforço, faceia ou bisuta a palmilha, faz a junção das palmilhas ao reforço e das solas e dos saltos através da prensagem, cose

e mede viras e mete rivetes, intercala papel nos contrafortes, tira a rebarba do lixamento e pinta solas.

Operador de armazém (M/F) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que recolhe, confere e arruma mercadorias destinadas à produção, reúne os materiais para o fabrico e procede à embalagem e carregamento dos produtos acabados.

Operador de limpeza (M/F) - É o profissional que procede à limpeza das instalações, classifica e separa os lixos pela sua natureza e destino.

Praticante (M/F) - É o trabalhador que é admitido sem experiência na profissão e passará por todas as fases de aprendizagem para o exercício de uma profissão.

Pessoal administrativo

Director de serviços (M/F) - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de serviços (M/F) - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro de um departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

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

ção do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa colaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Técnico de secretariado (M/F) (1.ª, 2.ª e 3.ª) - Executa tarefas necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers, organizar a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectuar marcações de viagens.

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

Chefe de secção (M/F) - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Planeador de informática (M/F) - Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo: analisa e desenvolve os suportes de informática necessários à execução dos trabalhos; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a sua natureza; determina as associações de programas mais convenientes, quando utilize a multi-programação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Chefe de vendas (M/F) - Dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Inspector de vendas (M/F) - Inspecciona o serviço dos vendedores, visita os clientes e informa-se das necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, pela auscultação da praça e programas cumpridos.

Técnico de vendas (M/F) - Solicita e angaria encomendas e promove e vende mercadorias ou serviços no exterior e fora da empresa. Transmite as encomendas ao escritório de

que depende ou a que está adstrito e elabora e envia relatórios sobre as visitas, promoções e transacções comerciais que efectuou.

Caixa (M/F) - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias

Assistente administrativo (M/F) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; procede ao tratamento adequado da correspondência, documentação, valores, a seu cargo, elabora relatórios, responde a inquéritos, prepara e ordena notas de compra e venda; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; efectua registos contabilísticos relativamente a receitas e despesas com a venda de produtos; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir das folhas de registo das horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes efectua contactos com entidades oficiais; na execução utiliza os meios tecnológicos ao seu dispor.

Telefonista-recepcionista (M/F) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - Opera uma central telefónica, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso; recebe e efectua os pedidos de chamadas; responde a pedidos de informações telefónicas, presta informações, assegura o serviço de telecomunicações; recebe, distribui e regista mensagens e correio; de acordo com os objectivos e directrizes superiormente estabelecidos.

Contínuo/porteiro/guarda (M/F) - É o trabalhador que atende, anuncia, acompanha e informa os visitantes; indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; estampilha, entrega e recolhe correspondência nos serviços postais; distribui a correspondência pelos serviços a que se destina; executa o serviço de reprodução e endereçamento de documentos; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos e ainda assegura a defesa e conservação das instalações.

Pessoal de apoio

Canalizador (M/F) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que monta, conserva, corta e repara tubos, acessórios e aparelhos de distribuição de água, interpreta desenhos ou outras especificações técnicas; corta e enforma tubos; marca e faz furos ou roços nas paredes para a passagem de canalizações; testa a estanquicidade; monta válvulas, esquentadores, filtros, torneira, termoacumuladores e louças sanitárias; corrige deficiências de fabrico; repara elementos de tubagem danificados; monta e repara depósitos, revestimentos, tubagens, pavimentos e outras instalações e equipamentos.

Carpinteiro (M/F) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que corta, monta e liga, por vários processos, repara e conserva diferentes estruturas e outras obras de madeira e outros materiais.

Operador de moldes e formas (M/F) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que executa todas as tarefas necessárias à conservação, adaptação e manutenção de moldes e formas; procede à limpeza e conservação das máquinas e ferramentas utilizadas, efectuando, nomeadamente, lubrificações de rotina e substituições de consumíveis; executa adaptações em moldes já existentes.

Serralheiro mecânico (M/F) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que fabrica e repara ferramentas, fechaduras, moldes e outras peças de motores ou máquinas, utilizando as ferramentas adequadas para trabalhar com precisão.

Torneiro mecânico (M/F) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que opera e regula um torno destinado a cortar metal; lê e interpreta os desenhos, peças, modelos e outras especificações técnicas da peça a fabricar; escolhe as ferramentas de corte; fixa o material e as ferramentas no torno; regula as guias e os batentes ou nónios; fixa a velocidade de rotação do material avanços e profundidades de corte; verifica a qualidade do trabalho ao longo do processo, procede às afinações necessárias; limpa e lubrifica os equipamentos utilizados.

Técnico de manutenção electricista (M/F) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que instala, repara e efectua a manutenção de elementos e circuitos de equipamentos industriais.

Técnico de manutenção mecânico (M/F) (1.ª, 2.ª, 3.ª) - É o profissional que ajusta, instala, conserva, repara, regula e efectua a manutenção das máquinas utilizadas na produção e de apoio à produção.

Motorista de ligeiros/pesados (M/F) - É o profissional devidamente habilitado que conduz automóveis, veículos automóveis ligeiros e ou pesados para o transporte de passageiros e mercadorias, tendo em atenção a segurança da viatura e as normas de trânsito; providencia pelo bom estado de funcionamento da viatura, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação.

ANEXO II

Tabelas salariais

Trabalhadores/as da produção

Grau	Categorias profissionais	Salários (euros) entre 1 de janeiro a 31 de outubro de 2021	Salários (euros) entre 1 novembro a 31 de dezembro de 2021
I	Engenheiro/a mais de 3 anos após estágio	980,00	1 180,00
II	Estilista Técnico/a de calçado Engenheiro/a até 3 anos após estágio	750,00	825,00
III	Modelador/a de 1. ^a	680,00	735,00
IV	Encarregado/a Encarregado/a de armazém Modelador/a de 2. ^a	665,00	675,00
V	Modelador/a de 3. ^a Chefe de linha Operador/a de armazém de 1. ^a Operador/a de corte (calçado) de 1. ^a Operador/a de montagem de 1. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de pele de 1. ^a Operador/a de correaria 1. ^a Operador/a de máquinas de componentes de 1. ^a Operador/a manual de componentes de 1. ^a Agente de programação de 1. ^a Controlador/a de qualidade de 1. ^a Operador/a de costura de 1. ^a Operador/a de acabamento de 1. ^a Operador/a auxiliar de montagem de 1. ^a Operador/a de fabrico de marroquinaria de 1. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 1. ^a Preparador/a de componentes de 1. ^a	665,00	673,00
VI	Operador/a de corte (calçado) de 2. ^a Operador/a de montagem de 2. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de pele de 2. ^a Operador/a de correaria 2. ^a Operador/a de máquinas de componentes de 2. ^a Operador/a manual de componentes de 2. ^a Agente de programação 2. ^a Controlador/a de qualidade de 2. ^a Operador/a de costura de 2. ^a Operador/a de acabamento de 2. ^a Operador/a auxiliar de montagem de 2. ^a Operador/a de fabrico de marroquinaria de 2. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 2. ^a Operador/a de armazém de 2. ^a Preparador/ade componentes de 2. ^a	665,00	671,00

VII	Operador/a de correaria de 3. ^a Operador/a de corte (calçado) de 3. ^a Operador/a de montagem de 3. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de pele de 3. ^a Operador/a de máquinas de componentes de 3. ^a Operador/a manual de componentes de 3. ^a Agente de programação de 3. ^a Controlador/a de qualidade de 3. ^a Operador/a de costura de 3. ^a Operador/a de acabamento de 3. ^a Operador/a auxiliar de montagem de 3. ^a Operador/a de fabrico de marroquinaria de 3. ^a Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 3. ^a Operador/a de armazém de 3. ^a Preparador/a de componentes de 3. ^a	665,00	669,00
VIII	Operador/a de limpeza	665,00	667,00
IX	Praticante com idade igual ou superior a 25 anos na data de admissão	665,00	665,00
X	Praticante com idade inferior a 25 anos na data de admissão	80 % da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) (532,00)	80 % da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) (532,00)

Trabalhadores/as administrativos/as

Grau	Categoria	Salários (euros) entre 1 de janeiro a 31 de outubro de 2021	Salários (euros) entre 1 novembro a 31 de dezembro de 2021
I	Director/a de serviços	910,00	940,00
II	Chefe de serviços	846,00	880,00
III	Chefe de secção Contabilista Técnico/a de contas Tesoureiro/a Chefe de vendas	787,00	810,00
IV	Inspector/a de vendas Planeador/a de informática	742,00	790,00
V	Assistente administrativo/a de 1. ^a Caixa Técnico/a de secretariado de 1. ^a Técnico/a de vendas	700,00	750,00
VI	Assistente administrativo/a de 2. ^a Técnico/a de secretariado de 2. ^a	665,00	671,00
VII	Telefonista/recepcionista de 1. ^a	665,00	669,00
VIII	Assistente administrativo/a de 3. ^a Técnico/a de secretariado de 3. ^a Telefonista/recepcionista de 2. ^a	665,00	667,00
IX	Telefonista/recepcionista de 3. ^a Continuo/a - Porteiro/a - Guarda	665,00	665,00
X	Praticante	80 % da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) (532,00)	80 % da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) (532,00)

Trabalhadores/as de apoio

Grau	Categoria	Salários (euros) entre 1 de janeiro a 31 de outubro de 2021	Salários (euros) entre 1 novembro a 31 de dezembro de 2021
I	Encarregado/a	665,00	671,00
II	Técnico/a de manutenção electricista de 1. ^a Técnico/a de manutenção mecânica de 1. ^a Operador/a de moldes e formas de 1. ^a Canalizador/a de 1. ^a Serralheiro/a mecânico/a de 1. ^a Torneiro/a mecânico/a de 1. ^a Carpinteiro/a de 1. ^a Motorista de pesados	665,00	669,00
III	Técnico/a de manutenção electricista de 2. ^a Técnico/a de manutenção mecânica de 2. ^a Operador/a de moldes e formas de 2. ^a Canalizador/a de 2. ^a Serralheiro/a mecânico/a de 2. ^a Torneiro/a mecânico/a de 2. ^a Carpinteiro/a de 2. ^a Motorista de ligeiros	665,00	667,00
IV	Técnico/a de manutenção electricista de 3. ^a Técnico/a de manutenção mecânica de 3. ^a Canalizador/a de 3. ^a Operador/a de moldes e formas de 3. ^a Serralheiro/a mecânico/a de 3. ^a Torneiro/a mecânico/a de 3. ^a Carpinteiro/a de 3. ^a	665,00	665,00
V	Praticante	80 % da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) (532,00)	80 % da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) (532,00)

Porto, 16 de novembro de 2021.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS:

João Reinaldo da Cunha Teixeira, mandatário.

Ana Maria Guerra Magalhães Vasconcelos, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.

Aida Maria Fernandes Sá, mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
- SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;

- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;

- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do distrito de Aveiro;

- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;

- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;

- SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e Artigos Têxteis;

- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;

- Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;

- Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 28 de dezembro de 2021, a fl. 176 do livro n.º 12, com o n.º 236/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA, e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - 'Alteração salarial e outras

A Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA (CAE principal 64190 e CAE secundário 68200), Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA (CAE principal 64921), Montepio Valor - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento, SA (CAE principal 66300) e Montepio Investimento, SA (CAE principal 64190) - por acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019 -, por um lado e, por outro, o Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos Bancários, com sede na Rua Pinheiro Chagas, n.º 6, 1050-177 Lisboa, com o número de pessoa coletiva n.º 501 403 736 e o Sindicato Independente da Banca, com sede na Av. Casal Ribeiro, 17-B, 1049-102 Lisboa, com o número de pessoa coletiva n.º 504 837 320, acordam na revisão do acordo coletivo de trabalho que os vincula cuja última alteração e o texto consolidado se encontram publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017 e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021.

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

(...)

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- (...)

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo 4 empregadores e cerca de 1829 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (...)

4- (...)

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 112.^a

Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no activo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor de 800,00 €.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das instituições subscritoras, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 109.^a

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários em 2020

Retribuição mínima de ingresso (cláusula 21.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 884,14 €;

b) Grupo C - A - 635,00 €.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 21.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base
18	2 815,54 €
17	2 545,86 €
16	2 368,58 €
15	2 182,10 €
14	1 991,49 €
13	1 807,44 €
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 62.^a, números 3 e 4): 19,89 euros.

4- Diuturnidades (cláusula 73.^a, número 1): 42,19 euros.

5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 74.^a, número 1): 139,20 euros.

6- Subsídio de refeição (cláusula 75.^a, número 1): 9,72 euros.

7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 76.ª, número 5): 152 750,75 euros.

8- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 80.ª, número 2): 152 750,75 euros.

9- Subsídio infantil (cláusula 109.ª, número 1): 25,93 euros.

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 110.ª, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico: 28,82 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico: 40,73 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico: 50,61 €;

d) Ensino secundário: 61,47 €;

e) Ensino superior: 70,43 €.

11- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 115.ª): 186 550,63 €.

ANEXO III

Valor das ajudas de custo em 2020 (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,32 €	33,35 €	15,39 €
	Parcial	25,66 €	7,70 €	0 €
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,29 €	16,15 €	0 €
	Parcial	16,15 €	0 €	0 €
No estrangeiro	Total	123,15 €	76,97 €	30,79 €
	Parcial	61,57 €	15,39 €	0 €

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões em 2020

Nível	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 423,36 €	1126,21 €
17	2 186,81 €	1018,35 €
16	2 018,97 €	947,44 €
15	1 862,05 €	872,84 €
14	1 702,02 €	796,59 €
13	1 555,49 €	722,96 €
12	1 438,67 €	662,07 €
11	1 338,37 €	635,00 €
10	1 211,80 €	635,00 €
9	1 115,32 €	635,00 €
8	1 010,40 €	635,00 €
7	937,78 €	635,00 €

6	895,72 €	635,00 €
5	802,59 €	635,00 €
4	707,59 €	635,00 €
3	635,00 €	635,00 €
2	635,00 €	635,00 €
1	635,00 €	635,00 €

Valores em euros.

Mensalidades mínimas de reforma em 2020

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo colectivo de trabalho referido na cláusula 127.ª

Mensalidades mínimas de reforma	Mensalidade
Grupos A e B	767,47 €
Telefonista	667,21 €
Continuo/porteiro e motorista	635,00 €
Apoio geral	635,00 €

Valores em euros.

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS em 2020

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 119.^a (valores em euros):

População	Contribuição
Por cada trabalhador no ativo	133,38 €
Por cada reformado	93,07 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	39,22 €
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	20,50 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	19,66 €

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

Lisboa, 8 de abril de 2021.

Pela Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA:

Pedro Manuel Moreira Leitão, na qualidade de presidente da comissão executiva e administrador.

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, na qualidade de administradora.

Pelo Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

Pedro Jorge Gouveia Alves, na qualidade de administrador.

Manuel Pinho Baptista, na qualidade de administrador.

Pelo Montepio Valor - SGOIC, SA:

Pedro Miguel Moura Libano Monteiro, na qualidade de administrador.

Maria Margarida Carrusca Pontes Rosário Ribeiro Andrade, na qualidade de administradora.

Pelo Montepio Investimento, SA:

José Carlos Sequeira Mateus, na qualidade de administrador.

Nuno Cardoso Correia Mota Pinto, na qualidade de administrador.

Pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, na qualidade de Mandatário, presidente do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários.

Fernando Monteiro Fonseca, na qualidade de mandatário, presidente do Sindicato Independente da Banca.

Depositado em 23 de dezembro de 2021, a fl. 175 do livro n.º 12, com o n.º 233/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA, e outras e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Alteração salarial e outras

A Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA (CAE principal 64190 e CAE secundário 68200), Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA (CAE principal 64921), Montepio Valor - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento, SA (CAE principal 66300) e Montepio Investimento, SA (CAE principal 64190) - por acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2019, por um lado e, por outro, o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal, com sede na Rua Cândido dos Reis, 130, 4050-151 Porto; com o número de pessoa coletiva n.º 500955743; contribuinte da Segurança Social n.º 20004642885, acordam na revisão do acordo coletivo de trabalho que os vincula cuja última alteração e o texto consolidado se encontram publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017.

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

(...)

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- (...)

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo 4 empregadores e cerca de 420 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (...)

4- (...)

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 112.^a

Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no activo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor de 750,00 € em 2018 e 756,00 € em 2019.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das instituições subscritoras, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 109.^a

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 21.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 874,50 euros em 2018 e 881,50 euros em 2019;

b) Grupo C - A - 600,00 euros em 2018 e 604,80 euros em 2019.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 21.^a, número 3):

Nível	2018	2019
18	2 784,84 €	2 807,12 €
17	2 518,11 €	2 538,25 €
16	2 342,76 €	2 361,50 €
15	2 158,30 €	2 175,57 €
14	1 969,77 €	1 985,53 €
13	1 787,73 €	1 802,03 €
12	1 637,14 €	1 650,24 €
11	1 508,06 €	1 520,12 €
10	1 348,86 €	1 359,65 €
9	1 240,60 €	1 250,52 €
8	1 123,87 €	1 132,86 €
7	1 040,04 €	1 048,36 €
6	988,30 €	996,21 €
5	874,50 €	881,50 €
4	759,10 €	765,17 €
3	659,93 €	665,21 €
2	600,00 €	604,80 €
1	600,00 €	604,80 €

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 62.^a, números 3 e 4): 19,67 euros em 2018 e 19,83 euros em 2019.

4- Diuturnidades (cláusula 73.^a, número 1): 41,73 euros em 2018 e 42,06 euros em 2019.

5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 74.^a, número 1): 137,68 euros e 138,78 euros em 2019.

6- Subsídio de refeição (cláusula 75.^a, número 1): 9,50 euros em 2018 e 9,65 € euros 2019.

7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 76.^a, número 5): 151 085,19 euros em 2018 e 152 293,87 euros em 2019.

8- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 80.^a, número 2):

151 085,19 euros em 2018 e 152 293,87 euros em 2019.
9- Subsídio infantil (cláusula 109.^a, número 1): 25,64 euros em 2018 e 25,85 euros em 2019.

11- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 110.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,50 euros em 2018 e 28,73 euros em 2019;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,29 euros em 2018 e 40,61 euros em 2019;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,06 euros em 2018 e 50,46 euros em 2019;

d) Ensino secundário - 60,80 euros em 2018 e 61,29 euros em 2019;

e) Ensino superior - 69,66 euros em 2018 e 70,22 euros em 2019.

12- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 115.^a): 184 516,52 euros em 2018 e 185 992,65 euros em 2019.

ANEXO III

Ajudas de custo em 2018

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	50,76	32,99	15,22
	Parcial	25,38	7,62	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	31,93	15,97	0,00
	Parcial	15,97	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	121,81	76,13	30,46
	Parcial	60,90	15,22	0,00

Ajudas de custo em 2019

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,17	33,25	15,34
	Parcial	25,58	7,68	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	32,19	16,1	0,00
	Parcial	16,10	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	122,78	76,74	30,70
	Parcial	61,39	15,34	0,00

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões 2018

Nível em que se encontra o trabalhador	2018	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 396,93	1 113,93
17	2 162,97	1 007,24
16	1 996,95	937,11
15	1 841,75	863,32
14	1 683,46	787,91
13	1 538,53	715,08
12	1 422,99	654,85
11	1 323,78	603,22
10	1 198,59	580,00
9	1 103,15	580,00
8	999,38	580,00
7	927,56	580,00
6	885,95	580,00
5	793,84	580,00
4	699,87	580,00
3	620,17	580,00
2	600,00	580,00
1	600,00	580,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões 2019

Nível em que se encontra o trabalhador	2019	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 416,11	1 122,84
17	2 180,27	1 015,3
16	2 012,93	944,61
15	1 856,48	870,23
14	1 696,93	794,21
13	1 550,84	720,80
12	1 434,37	660,09
11	1 334,37	608,05
10	1 208,18	600,00
9	1 111,98	600,00
8	1 007,38	600,00
7	934,98	600,00
6	893,04	600,00
5	800,19	600,00
4	705,47	600,00
3	625,13	600,00
2	604,80	600,00
1	604,80	600,00

Valores em euros.

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo colectivo de trabalho referido na cláusula 127.^a:

Mensalidades mínimas de reforma	2018	2019
Grupos A e B	759,10	765,17
Telefonista	659,93	665,21
Contínuo/porteiro e motorista	600,00	604,80
Apoio geral	600,00	604,80

Valores em euros.

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 119.^a (valores em euros):

População	2018	2019
Por cada trabalhador no ativo	129,97	132,98
Por cada reformado	90,68	92,79
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	38,21	39,10
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	19,98	20,14
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	19,16	19,60

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

Lisboa, 22 de janeiro de 2021.

Pela Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA:

Pedro Manuel Moreira Leitão, na qualidade de presidente da comissão executiva e administrador.

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, na qualidade de administradora.

Pelo Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

Pedro Jorge Gouveia Alves, na qualidade de administrador.

Manuel Pinho Baptista, na qualidade de administrador.

Pelo Montepio Valor - SGOIC, SA:

Pedro Miguel Moura Libano Monteiro, na qualidade de administrador.

Maria Margarida Carrusca Pontes Rosário Ribeiro Andrade, na qualidade de administradora.

Pelo Montepio Investimento, SA:

José Carlos Sequeira Mateus, na qualidade de administrador.

Joana Cristina Veiga Carvalho Barbosa, na qualidade de administradora.

Pelo SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal:

Mário Joaquim da Silva Mourão, na qualidade de presidente da direção.

José Manuel Alves Guerra da Fonseca, na qualidade de vice-presidente da direção.

Depositado em 23 de dezembro de 2021, a fl. 175 do livro n.º 12, com o n.º 232/2021, 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 DHL Aviation NV - SA (Sucursal) e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro -
Revisão global**

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em Portugal, obrigando a DHL Aviation NV - SA (Sucursal), cujo setor de atividade é o transporte aéreo de mercadorias, adiante designada por DHL ou empresa e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos subscritores desta convenção coletiva.

2- Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.

3- O presente AE, sem prejuízo da variabilidade decorrente do princípio da filiação, ou da adesão voluntária, abrange a DHL e 33 trabalhadores representados pelos sindicatos subscritores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O presente acordo de empresa (AE) é entregue, para depósito, ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, por qualquer das partes;

3- O presente AE terá a duração mínima de três anos e manter-se-á em vigor até ser substituído por novo Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT).

4- A denúncia deste AE poderá ocorrer com a antecedência de 60 dias sobre o seu termo, e deve ser acompanhada de proposta de alteração, e, uma vez exercida, produz efeitos relativamente a todas as cláusulas da convenção, qualquer que seja a sua natureza.

5- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária constantes no anexo I serão atualizadas a 1 de janeiro de cada ano civil.

Cláusula 3.^a

Comissão paritária

1- Com o objectivo de interpretar e integrar as cláusulas deste AE é instituída uma comissão paritária.

2- O funcionamento da comissão paritária será regulado pela própria comissão.

3- As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes, desde que estejam representados no mínimo metade dos representantes de cada parte.

4- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos que o acordo de empresa e considerar-se-ão para todos os efeitos como integrando o presente acordo.

5- A comissão paritária reúne-se a pedido de qualquer uma das representantes em local e data fixados por mútuo acordo, com um aviso prévio de 4 dias úteis, e deverá deliberar no prazo de 10 dias úteis.

6- Cada uma das partes outorgantes comunicará à outra, por escrito, e no prazo de 30 dias contados da publicação do presente AE, a identificação dos seus dois representantes na comissão paritária, bem como identificará como suplentes os elementos que entenderem.

Cláusula 4.^a

Anexos. Regulamentos internos da empresa

1- Os anexos a seguir indicados são parte integrante do presente AE:

Anexo I - Tabela salarial;

Anexo II - Definição de funções;

Anexo III - Requisitos gerais para evolução/evolução na carreira profissional;

Anexo IV - Parentalidade;

Anexo V - Trabalhador-estudante.

2- A empresa poderá promover a elaboração de regulamentos internos, donde constem as normas da organização e disciplina do trabalho de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei. Mantêm-se em vigor os seguintes regulamentos:

- Uniforme;

- Seguros;

- Despesas e viagens da empresa;

- Procedimento de promoção, selecção e admissão de pessoal da empresa.

3- Na elaboração dos regulamentos são ouvidos os sindicatos.

4- Os regulamentos internos serão divulgados aos trabalhadores.

CAPÍTULO II

Admissão e atividade

Cláusula 5.^a

Duração do período experimental

A duração, contagem e denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental regem-se pelo estabelecido no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 6.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de dezoito anos.

Cláusula 7.^a

Habilitações mínimas

1- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso nas profissões/categorias profissionais previstas terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos/práticos e formação profissional.

2- Quando se verificarem condições especiais, poderão ser admitidos trabalhadores com experiência profissional comprovada, embora não possuindo as habilitações literárias mínimas exigidas para essa profissão/categoria profissional, sendo fator a considerar, a circunstância do candidato a admitir, haver adquirido qualificação e experiência específicas ao serviço da empresa ou de empresas do mesmo sector de atividade.

3- Os candidatos a profissões certificadas deverão possuir, no mínimo, as habilitações académicas e/ou profissionais em cada momento exigidas pela legislação, sem prejuízo da possibilidade de contratação pela empresa de candidatos que não possuam as habilitações académicas e/ou profissionais exigidas, desde que esta formação venha a ser ministrada pela empresa.

Cláusula 8.^a

Contrato individual de trabalho. Forma e conteúdo

1- O contrato individual de trabalho será reduzido a escrito e assinado pelas partes, devendo uma cópia ser entregue ao trabalhador.

2- O contrato referido no número anterior conterà as indicações seguintes, sempre dentro dos limites estabelecidos neste AE:

- Identidade das partes;
- Data do início do contrato;
- Data de celebração do contrato;
- Local de trabalho;
- Atividade e profissão/categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- Retribuição base mensal e outras condições retributivas;
- O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

Cláusula 9.^a

Celebração de contratos individuais a termo

1- O contrato individual de trabalho a termo será reduzido a escrito e assinado pelas partes, devendo uma cópia ser entregue ao trabalhador.

2- Para além das indicações referidas no número 2 da cláusula 8.^a, o contrato a termo conterà ainda: termo certo ou incerto estipulado, com indicação do respetivo motivo justificativo.

3- A empresa comunicará ao sindicato, no prazo de 5 dias úteis, a celebração do contrato, com indicação do respetivo fundamento, bem como a cessação do contrato a termo.

4- O presente AE aplica-se integralmente aos trabalhadores contratados a termo.

Cláusula 10.^a

Comissão de serviço

1- A contratação de trabalhadores ou a sua nomeação em regime de comissão de serviço para o exercício de funções em cargos de especial confiança só pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2- O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço, para trabalhadores da empresa, conta para efeitos de antiguidade.

Cláusula 11.^a

Definições

Para efeitos do disposto neste AE, entende-se por:

a) Profissão: Conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;

b) Categoria profissional: É a qualificação correspondente à natureza e espécie das funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador indicada pelo grau de enquadramento profissional;

c) Função: Conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

d) Tarefa: Ação integrada numa função que requer um esforço físico e/ou mental, com vista a atingir um determinado fim;

e) Enquadramento: Posição relativa de cada profissão/categoria, refletida na tabela salarial.

Cláusula 12.^a

Poder de direção

1- O poder de direção cabe à DHL enquanto entidade empregadora sendo exercido pelos membros da sua direção.

2- No âmbito do poder de direção, entre outras, são facultades exclusivas da DHL:

a) A determinação dos horários de trabalho e a definição das funções e tarefas a executar;

b) As alterações aos horários de trabalho serão precedidas do envio prévio aos sindicatos, com 15 dias de antecedência da sua entrada em vigor, com exceção das alterações de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, que serão comunicadas com a antecedência possível;

c) O estabelecimento das normas que garantam a regularidade e continuidade da prestação de trabalho sempre de acordo com as regras de segurança no trabalho;

d) A escolha dos meios e equipamentos de trabalho;

e) A definição de planos de formação e bem como a sua implementação com o envio ao sindicato até 31 de março de cada ano;

f) A definição dos postos de trabalho necessários para assegurar o processo produtivo.

Cláusula 13.^a

Atividade contratada

1- A determinação da atividade para que o trabalhador é contratado será feita por remissão para a profissão e categoria estabelecidos no anexo I, II e III do presente acordo.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- No desempenho das suas funções, o trabalhador deverá observar as normas e procedimentos de trabalho estabelecidos pela empresa e no presente acordo.

Cláusula 14.^a

Local de trabalho. Mudança e efeitos

1- Local de trabalho é aquele que estiver contratualmente definido.

2- Caso se verifique a existência de vaga noutra local de trabalho e não haja inconveniência para o serviço, deverá ser facilitada a mudança ao trabalhador que o requeira, ou aquele que o solicite por permuta com outro trabalhador.

3- A mudança pode também ser efetivada, por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador e nos restantes termos legais.

Cláusula 15.^a

Sistema de classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa estão enquadrados numa das profissões/categorias profissionais constantes do anexo II, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes.

2- Os grupos e categorias profissionais são os indicados no presente acordo de empresa e determinados de acordo com o conteúdo funcional e os critérios constantes dos pontos seguintes do presente capítulo.

3- Por necessidades da empresa poderão ser criadas outras categorias profissionais, que se considerarão parte integrante do presente AE através da comissão paritária.

Cláusula 16.^a

Grupos profissionais

1- Os grupos profissionais estabelecidos no presente AE encontram-se divididos por três grupos funcionais:

- Grupo funcional técnico 1;
- Grupo funcional técnico 2;
- Grupo funcional hierárquico.

2- Os grupos funcionais aplicam-se nas áreas operacional e administrativa.

3- Os grupos funcionais, áreas e profissões/categorias, estão relacionados com a tabela salarial/remuneração base e definidas no anexo I.

Cláusula 17.^a

Crítérios de classificação

A classificação dos trabalhadores por grupo funcional depende da ponderação dos seguintes critérios:

a) Autonomia: Ponderação da maior ou menor dependência hierárquica no desempenho das funções do respetivo posto de trabalho;

b) Formação: Ponderação do domínio de conhecimentos básicos necessários ao cumprimento da prestação laboral, da formação contínua recebida e da experiência adquirida;

c) Iniciativa/autonomia técnica: Ponderação da maior ou menor subordinação, na execução das funções, a diretrizes, procedimentos e normas;

d) Responsabilidade: Ponderação do resultado das decisões tomadas e da gestão dos recursos humanos, técnicos e produtivos;

e) Autoridade: Ponderação do desempenho de funções de direção e supervisão e do número de trabalhadores do posto de trabalho;

f) Complexidade: Entendida como o resultado da conjugação dos critérios anteriores e as funções a desempenhar em cada posto de trabalho.

Cláusula 18.^a

Progressão na carreira

1- Para cada profissão/categoria profissional a remuneração mínima contratual (RC) é a constante da tabela salarial (anexo I).

2- A progressão na carreira profissional está definida no anexo III.

3- A empresa avaliará o desempenho dos seus trabalhadores face aos objetivos anteriormente definidos e aceites pelas partes.

4- O trabalhador terá uma reunião presencial com a sua chefia onde será apreciada a sua avaliação.

5- A avaliação final será sempre especificada e fundamentada, devendo ser comunicada por escrito ao trabalhador.

6- A avaliação a estabelecer será, para todos os trabalhadores, em 5 níveis, por ordem decrescente:

«A» - Excede largamente;

«B» - Excede;

«C» - Cumpre totalmente;

«D» - Cumpre parcialmente;

«E» - Não cumpre.

7- Caso o trabalhador considere o resultado da sua avaliação desajustado ao seu desempenho profissional, assiste-lhe o direito a recurso, para uma comissão de avaliação composta por um elemento da empresa e outro indicado pelo trabalhador, cujo pedido será dirigido aos recursos humanos.

8- A comissão de avaliação, após reunião emitirá parecer vinculativo para a manutenção ou alteração do resultado da avaliação, no prazo de 15 dias úteis.

9- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 31 de março do ano seguinte.

10- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na carreira.

Cláusula 19.^a

Mobilidade funcional

1- A DHL Aviation NV - SA (Sucursal) pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador nem diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis inerentes às funções exercidas.

2- A ordem de alteração deve ser sempre justificada pela empresa e indicar a duração previsível, a qual não deverá ultrapassar dois anos, salvo devendo igualmente ser mencionado, se for caso disso, o acordo referido no número 5 da presente cláusula.

3- Nos casos em que alteração seja fundamentada por necessidades de substituição de trabalhador ausente ou motivo de incapacidade temporária ou licença, o prazo máximo será de 2 (dois) anos.

4- O exercício temporário de funções nos termos dos pontos anteriores não implicará a aquisição pelo trabalhador do direito à categoria correspondente salvo quando a situação ultrapasse os limites máximos indicados.

5- As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida supra mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

6- Quando às funções temporariamente desempenhadas, corresponder um tratamento salarial mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 20.^a

Formas de recrutamento

1- Quando ocorram vagas na empresa estas serão preenchidas preferencialmente com recurso ao recrutamento interno.

2- Para efeitos de recrutamento interno, a empresa dará conhecimento a todos os trabalhadores, por circular, da existência das vagas e ainda dos seguintes elementos:

- a) Designação e conteúdo funcional da profissão/categoria e sua remuneração base;
- b) Local e horário de trabalho;
- c) Requisitos a satisfazer pelos candidatos;
- d) Data-limite de apresentação de candidaturas.

Cláusula 21.^a

Formação. Princípios gerais

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever quer da empresa, quer dos trabalhadores e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- A empresa deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades da empresa de qualificação dos trabalhadores.

3- A empresa obriga-se a proporcionar aos seus trabalhadores ações de formação profissional adequadas à respetiva qualificação, nos termos previstos na lei.

4- Mediante solicitação do trabalhador, a empresa fornecer-lhe-á declaração donde conste o seu registo individual de formação.

Cláusula 22.^a

Direito individual à formação

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após três meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3- O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que a empresa está adstrita, através da formação contínua.

Cláusula 23.^a

Formação contínua

1- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

2- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada, ou proporcional conforme o número 2 da cláusula 22.^a

3- As horas de formação certificadas a que se refere no número anterior que não foram organizadas sob a responsabilidade da empresa, por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

4- Aos formandos que tenham de se deslocar em formação, será aplicada a regulamentação interna em vigor para deslocações em serviço.

5- Sem prejuízo da regulamentação interna aplicável, as ações de formação não deverão exceder, em princípio, 7 horas diárias.

6- As ações de formação devem, sempre que possível, ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido considerado como tempo de trabalho.

7- Se, da mudança de tipo de horário de trabalho, decorrente da frequência de ação de formação profissional, vier a resultar diminuição do descanso semanal, o trabalhador beneficiará de um período de descanso igual a essa diminuição, que será gozado em acréscimo ao seu próximo período de descanso, previsto no respetivo horário de trabalho, ou noutra data acordada entre a empresa e o trabalhador.

8- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respetivamente, trabalho

temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera a empresa, podendo haver lugar a compensação por parte desta.

9- Quando a formação for ministrada fora da empresa, esta suportará o custo dos transportes, refeições e hotel.

Cláusula 24.^a

Crédito de horas para formação contínua

1- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pela empresa por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de ações de formação por sua iniciativa, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Nas situações de acumulação de créditos, a imputação da formação realizada inicia-se pelas horas dos anos mais distantes, sendo o excesso imputado às horas correspondentes ao ano em curso.

3- O conteúdo da formação referida no número 1 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações básicas em tecnologias de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

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

Cláusula 25.^a

Planos de formação

O sindicato tem direito de informação e de consulta prévia sobre os planos anuais de formação da empresa, assim como ao relatório anualmente enviado aos serviços do ministério responsável pela área laboral, sobre a formação contínua.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 26.^a

Deveres da empresa

1- São deveres da empresa, para além dos previstos na lei, os seguintes:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo;
- b) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade e higiene, ventilação e iluminação, e onde a natureza dos serviços o justifique, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- c) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, certificado donde conste a antiguidade do trabalhador, categorias profissionais que lhe foram atribuídas e cargos desempenhados;
- d) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência, em princípio, seja feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos mesmos;

e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, em particular estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes da evolução técnica e das carreiras dos trabalhadores;

f) Não atribuir a qualquer trabalhador tarefas que não estejam de acordo com as funções da sua categoria profissional, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo;

g) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

h) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço;

i) Disponibilizar a cada trabalhador um exemplar do presente AE, bem como informação relevante sobre matéria laboral aplicável, no prazo de três meses após a entrada em vigor do presente acordo;

j) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;

k) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;

l) Garantir aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais, delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores, como tal por estes reconhecidos, o exercício normal destes cargos, não pondo obstáculos ao exercício das respetivas funções;

m) Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenham na empresa;

n) Constitui dever da empresa, quando ao serviço desta ocorra qualquer acidente com viaturas próprias ou do trabalhador, desde que previamente autorizado, garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária.

2- O disposto nas alíneas m) e n) do número anterior não será aplicável quando tais situações resultem da culpa ou negligência do trabalhador.

Cláusula 27.^a

Deveres dos trabalhadores

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

- a) Respeitar e tratar os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comunicar por escrito ao serviço, no prazo máximo de 30 dias, quaisquer alterações sobre aspetos relevantes para a relação laboral, nomeadamente morada;
- c) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção, negócios e quanto ao sigilo e segurança das mercadorias e correspondência;
- d) Ser portador de cartão de identidade da empresa, quando estiver em serviço, exibindo-o quando lhes seja pedido;

- e) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- f) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- g) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa;
- h) Cumprir as ordens e instruções da empresa respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- i) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- j) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- k) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- l) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do AE.

2- O dever de obediência respeita tanto as ordens ou instruções da empresa como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 28.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à empresa, para além das situações previstas na lei:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código de Trabalho ou neste AE;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código de Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código de Trabalho ou no AE, ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código Trabalho ou no AE;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 29.^a

Proibição do assédio

- 1- É proibida a prática de assédio.

2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

4- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

5- A empresa deverá adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

6- A empresa deverá instaurar procedimento disciplinar, procedimento prévio de inquérito ou outro que se mostre conveniente, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, devendo nesse âmbito desenvolver todas as diligências investigatórias que se mostrem necessárias ao apuramento da verdade, comprometendo-se as estruturas representativas da empresa a, sempre que solicitado, cooperar ativamente na prevenção e combate às ações de assédio.

Cláusula 30.^a

Agregado Familiar

Aos trabalhadores abrangidos por este AE, pertencentes ao mesmo agregado familiar (cônjuge, união de facto e filhos), será concedida, desde que solicitado por escrito, prestação de trabalho, férias e período de folga semanal a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos manifestos para o serviço.

Cláusula 31.^a

Obtenção de documentos

1- A empresa suportará os encargos com os cartões de acesso aos aeroportos.

2- Os trabalhadores deverão manter em bom estado e atualizados os documentos necessários ao desempenho das suas funções devendo para o efeito, fornecer à empresa os elementos imprescindíveis à sua obtenção ou renovação.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

Período normal de trabalho

1- Define-se por período normal de trabalho, o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

2- O período normal de trabalho não pode exceder 7 horas por dia nem 35 horas por semana.

3- O trabalhador que por contrato individual de trabalho, tenha o período normal de trabalho inferior ao referido no número anterior manterá a prática do seu horário.

Cláusula 33.^a

Horário de trabalho

1- O horário de trabalho pode ser regular, regular descontínuo, de turno regular e de turno irregular.

2- O horário regular é constituído, por cinco dias consecutivos de trabalho, com entradas e saídas ao serviço constantes, entre as 7h00 e as 20h00, com um intervalo para tomada de refeição entre 1 a 2 horas, com um dia de descanso semanal obrigatório (DS) ao domingo e um dia de descanso semanal complementar (DC) ao sábado.

3- O horário regular descontínuo é constituído por 5 dias consecutivos de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, situado entre as 6h00 e as 22h00 com um intervalo de descanso e tomada de refeição superior a 2 horas até ao máximo de 8 horas entre os dois períodos de trabalho. Neste horário poderá ainda haver trabalho ao sábado desde que o descanso complementar seja estabelecido noutro dia da semana.

4- O horário de turnos regular é constituído por 5 dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, num ciclo de rotação contínuo ou descontínuo, situado entre as 6h00 e as 22h00. O dia de descanso semanal obrigatório (DS) ao domingo e um dia de descanso semanal complementar (DC) ao sábado ou à segunda-feira.

5- O horário de turno irregular é constituído por 5 dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, num ciclo completo de rotação situado entre as 6h00 e as 22h00. O dia de descanso semanal obrigatório (DS) ao domingo e um dia de descanso semanal complementar (DC) ao sábado.

a) Os trabalhadores, neste horário de turnos irregulares, poderão prestar trabalho num sábado por mês, de dois períodos de trabalho de três horas, com intervalo até sete horas entre esses dois períodos de trabalho.

b) Os trabalhadores neste horário de turno irregular poderão ainda efetuar trabalho de horário descontínuo, durante 5 dias consecutivos por mês, de dois períodos de três horas de trabalho com intervalo até sete horas entre esses dois períodos de trabalho.

c) O mencionado na alínea a) não pode ser cumulativo com o mencionado na alínea b).

6- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de descanso e tomada de refeição, de modo que os trabalhadores não prestem mais do que cinco horas de trabalho consecutivo.

7- Na elaboração dos horários de turnos a empresa diligenciará de modo que todos os trabalhadores participem equitativamente nas rotações dos respetivos horários.

8- Não obstante o disposto nos números anteriores, dada a natureza da atividade desenvolvida pela DHL Aviation NV - SA (Sucursal) as circunstâncias em que se desenvolve a referida atividade, a variação dos horários dos voos em resultado

de alterações extraordinárias e imprevisíveis da programação e restrições do tráfego aéreo, atrasos e quaisquer outras razões relacionadas com as operações da DHL Aviation NV - SA (Sucursal), as escalas de horário de trabalho comunicadas poderão ser adaptados a essas circunstâncias de forma a viabilizar a operação da DHL Aviation NV - SA (Sucursal). As alterações de horário de trabalho por estes motivos serão comunicadas ao trabalhador com a antecedência de 48 horas.

9- Os trabalhadores a laborar em horário de turnos ou por horário descontínuo têm direito a um subsídio de turno ou de subsídio de horário descontínuo definido no anexo I.

Cláusula 34.^a

Descanso e tomada de refeição

1- Os períodos para descanso e tomada de refeição previstos nos horários de trabalho serão fixados entre as seguintes horas:

a) Pequeno-almoço - pausa de 30 minutos entre as 7h00 e as 10h00;

b) Almoço - Entre as 12h00 e as 14h30;

c) Lanche - Pausa de 30 minutos entre as 15h30 e as 17h00

d) Jantar - Entre as 18h00 e as 21h00;

2- O disposto na alínea a), número 1, não é aplicável a horários de trabalho cujo início ocorra a partir das 7h00.

3- A interrupção dos períodos de trabalho diários tem uma duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas para almoço e jantar.

4- O disposto na presente cláusula não é aplicável nas situações de prestação de trabalho em horário descontínuo.

5- Os tempos de pausa são considerados como tempo efetivo de serviço.

Cláusula 35.^a

Descanso diário

1- Na elaboração de horários de trabalho é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho.

2- Sempre que um trabalhador prestar trabalho em prolongamento ao seu horário diário, não poderá ser obrigado a retomar o trabalho antes de ter completado um mínimo de onze horas de descanso.

3- O disposto no número anterior não é aplicável:

a) A trabalhadores que ocupem cargos de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo, que estejam isentos de horário de trabalho;

b) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente.

Cláusula 36.^a

Mapas de horário de trabalho

1- Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, de forma bem visível, e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Denominação da empresa;
- b) Atividade exercida;
- c) Sede e local de trabalho;
- d) Começo e termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, consoante o caso;
- e) Dia de encerramento ou suspensão de laboração;
- f) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso;
- g) Dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar.

2- Quando as indicações referidas no número anterior não forem comuns a todos os trabalhadores, devem também constar dos mapas de horário de trabalho os nomes dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do número seguinte.

3- A composição dos turnos, de harmonia com a respetiva escala, se a houver, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

4- As alterações dos horários de trabalho são comunicadas ao sindicato com uma antecedência mínima de 15 dias para a sua aplicação com exceção das alterações de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana que serão comunicadas com a antecedência possível.

Cláusula 37.^a

Registo, controlo de assiduidade e pontualidade

1- A empresa manterá um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2- A empresa informará os trabalhadores sobre o modo como deverão proceder para efeitos do controlo de assiduidade e pontualidade, no desempenho da sua atividade profissional.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar

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

2- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;
- b) A tolerância de 15 minutos em sobreposições;
- c) O prestado para compensar suspensão de atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a

quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;

e) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador;

f) O trabalho prestado para compensar encerramento para férias, que ocorra, por decisão do empregador, num dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal.

4- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

5- Salvo quando, existindo motivos atendíveis, solicite a sua dispensa, o trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar sempre que se verifique motivo de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa.

6- De entre os motivos previstos no número anterior contam-se, nomeadamente, as situações decorrentes do encerramento total ou parcial de aeroporto, da realização de obras em aeroporto, de restrições horárias de qualquer índole estabelecidas por qualquer autoridade administrativa, de sinistros, acidentes e/ou situações meteorológicas adversas, bem como da flutuação dos horários dos voos em consequência de alterações não controláveis na programação, de restrições de tráfego aéreo, atrasos e quaisquer outras razões relacionadas com as operações da companhia, quando tais circunstâncias não tenham motivado um alteração temporária do horário de trabalho.

7- A prestação de trabalho suplementar e os direitos e obrigações do trabalhador e da empresa nesta matéria regem-se pelo estabelecido no presente AE.

Cláusula 39.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas de trabalho por dia;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou sua viabilidade, cessará, logo que atingidas que sejam 20 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição.

2- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

CAPÍTULO V

Feriados, férias e faltas

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 40.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei em vigor a cada momento.

2- A empresa no início de cada ano indicará os dias feriadados desse ano.

3- Para além dos feriados referidos no número anterior, os trabalhadores têm ainda direito, com referência ao seu local habitual de trabalho, aos seguintes:

- a) Carnaval;
- b) Feriado municipal.

CAPÍTULO V

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 41.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias entre maio e outubro com a duração de 22 (vinte e dois) dias úteis.

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

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

3- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

4- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

Cláusula 42.^a

Alteração. Adiamento e interrupção do período de férias

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

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

Cláusula 43.^a

Doença no período de férias

No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

CAPÍTULO V

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 44.^a

Noção de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

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

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 45.^a

Tipos de falta

- 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, parente ou afins, como segue:
 - Até 5 dias consecutivos: falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum, pai, mãe, sogro(a), padrasto, madrasta, filho (a), enteado(a), genro e nora;
 - Até 2 dias consecutivos: falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral - bisavô(ó), avô(ó), bisneto(a), neto(a), irmão, irmã, cunhado(a);
 - c) As motivadas pela prestação de provas de avaliação ou exames em estabelecimento de ensino nos termos previstos na lei;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

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

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

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos nos termos previstos na lei;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 46.^a

Comunicação das faltas

1- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 3 dias e justificadas nos termos do número seguinte.

2- Quando imprevistas, as faltas serão comunicadas logo que possível e obrigatoriamente justificadas no prazo máximo de 5 dias, podendo a empresa exigir prova dos factos invocados.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 47.^a

Prova dos factos justificativos das faltas

1- Os factos justificativos das faltas serão provados por meios idóneos.

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

3- A não apresentação dos documentos referidos nos números anteriores para cada uma das situações identificadas, torna as faltas injustificadas.

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

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

b) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 45.^a (tipos de falta), quando superiores a 30 dias por ano;

c) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador

3- Nos casos previstos na alínea d) e g) do número 2 da cláusula 45.^a (tipos de falta), se o impedimento do trabalha-

dor se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- As ausências previstas na alínea d), do número 2 da cláusula 45.^a, não são consideradas como faltas, quando resultarem de acordo das partes de substituição da perda de retribuição por trabalho compensatório.

5- Nas ausências por motivo de doença, a empresa pagará os primeiros três dias e complementa o subsídio da Segurança Social com 35 % da retribuição, exceto nos casos em que esse valor ultrapasse os 100 % do vencimento líquido.

6- A perda de retribuição por motivo de faltas justificadas, pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até ao limite de duas horas diárias, mediante acordo expresso entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

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

Cláusula 50.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas não têm 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, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VI

Parentalidade e trabalhador-estudante

Cláusula 51.^a

Parentalidade

O direito dos trabalhadores à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade exerce-se nos termos da lei, constando em anexo ao presente AE transcrição do regime legal em vigor (anexo IV).

Cláusula 52.^a

Trabalhador-estudante

O estatuto de trabalhador-estudante, considerando-se como tal o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses aplica-se nos termos da lei, constando no anexo V do presente AE a transcrição do regime legal em vigor.

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 53.^a

Conceito de retribuição

1- Considera-se retribuição a acordada nos termos do presente AE.

2- A remuneração base mensal e as restantes prestações retributivas constam da tabela salarial (anexo I) em cada momento em vigor.

3- No acto do pagamento da retribuição, a empresa entregará ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na Segurança Social, a profissão/categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a remuneração base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 54.^a

Diuturnidades de antiguidade na empresa

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa será atribuída uma diuturnidade de valor indicado no anexo I em (outras remunerações pecuniárias) por cada 3 anos completos ao serviço da DHL, até ao limite máximo de 5 diuturnidades.

2- A diuturnidade é vencida no primeiro dia do mês em que se completa cada período de três anos.

3- Para efeitos do previsto na presente cláusula considerar-se-á a antiguidade desde 1 de janeiro de 2010.

4- Os trabalhadores que à data de aplicação deste AE detenham na sua retribuição diuturnidades mantêm o direito a essas diuturnidades a que se somarão as que decorrerem da aplicação dos números anteriores, mas sempre com o limite máximo de 5 diuturnidades, e sem prejuízo do disposto no número 3 quanto à data de início de contagem de antiguidade para apuramento de novas diuturnidades.

Cláusula 55.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual ao da sua retribuição, a pagar conjuntamente com o vencimento do mês de novembro.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa.

Cláusula 56.^a

Subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

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

3- O subsídio de férias deve ser pago na totalidade com a retribuição do mês anterior ao gozo do primeiro período de férias de 5 dias, salvo indicação escrita em contrário pelo trabalhador, caso pretenda receber o subsídio num período de férias distinto.

Cláusula 57.^a

Pagamento de trabalho noturno

1- O trabalho prestado dentro do período compreendido entre as 20h00 e as 7h00 do dia seguinte será pago com um acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior, é calculado nos seguintes termos:

$$Ahn = \{[(Rbm + A) \times 12] : (52 \times N)\} \times 0,25$$

Em que:

Ahn - (Acréscimo de hora noturna);

Rbm - (Retribuição base mensal);

A - (Anuidades de antiguidade na empresa);

N - (Período normal de trabalho semanal).

Cláusula 58.^a

Prestações relativas a dia feriado

O trabalhador que preste trabalho em dia de feriado será remunerado como trabalho suplementar com acréscimo de 100 % da retribuição normal (coeficiente 2).

Cláusula 59.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos à retribuição horária suplementar (Rhs):

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora (coeficiente 1,5);

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações seguintes (coeficiente 1,75).

2- Todo o trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, será remunerado como trabalho suplementar, com o acréscimo de 100 % da retribuição normal (coeficiente 2.0).

3- Para efeito do disposto nos números anteriores, a seguir se indica a respetiva fórmula:

$$\text{Rhs} = \{[(\text{Rbm} + \text{A}) \times 12] : (52 \times \text{N})\} \times \text{C}$$

Em que:

Rhs - (Retribuição hora suplementar);
Rbm - (Retribuição base mensal);
A - (Anuidades de antiguidade na empresa);
N - (Período normal de trabalho semanal).

Cláusula 60.^a

Fórmula de cálculo da retribuição horária (Rh)

O valor da retribuição horária é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Rh} = [(\text{Rbm} + \text{A}) \times 12] : (52 \times \text{N})$$

Em que:

Rh - (Retribuição horária);
Rbm - (Retribuição base mensal);
A - (Anuidades de antiguidade na empresa);
N - (Período normal de trabalho semanal).

Cláusula 61.^a

Subsídio de transporte noturno

1- O trabalhador que inicie ou termine a prestação do seu trabalho em horário noturno, tem direito a uma compensação monetária por quilómetro feito desde o domicílio até ao local de trabalho e vice-versa com o limite de 50 km/dia para fazer face às dificuldades de recurso aos transportes públicos nesse horário.

2- O valor unitário do quilómetro será o estabelecido em cada momento nos termos do regime legal dos servidores do Estado, legalmente estabelecidos a que corresponde ao valor indicado no anexo I (outras remunerações pecuniárias).

3- O valor unitário do quilómetro estabelecido no ponto anterior estará sujeito às actualizações que decorram do regime dos servidores do Estado referido no ponto anterior.

Cláusula 62.^a

Despesas de deslocação em serviço

1- O trabalhador que tenha de se deslocar por razões de trabalho, fora do seu local de trabalho, será reembolsado das despesas diretamente ocorridas em virtude dessa deslocação, de acordo com os procedimentos da empresa estabelecidos para esse efeito, devendo justificar a quantia gasta, mediante a apresentação de uma folha de gastos e dos respetivos documentos comprovativos.

2- O trabalhador poderá solicitar antecipadamente à empresa, de acordo com o procedimento de «gastos de viagens» em vigor, o valor aproximado das despesas, devendo no fim da deslocação, proceder ao acerto de contas mediante a apresentação de uma folha de gastos e dos respetivos documentos comprovativos.

3- Sempre que for necessário o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da DHL, ser-lhe-á atribuída uma

compensação monetária nos termos estabelecidos no número 2 da cláusula anterior.

4- Todos os trabalhadores afetos a este AE, quando efetuam deslocações em serviço, dispõem de uma quantia máxima diária de acordo com o procedimento de «gastos de viagens» em vigor na empresa.

5- A empresa assumirá as despesas referentes ao hotel e ao transporte de acordo com o procedimento de «gastos de viagens» em vigor na empresa.

6- O regime de meia pensão inclui alojamento, pequeno-almoço e uma refeição principal; O regime de alojamento inclui o alojamento, sem qualquer refeição.

Cláusula 63.^a

Adiantamentos

Todos os trabalhadores afetos a este AE poderão solicitar um adiantamento referente aos pagamentos do subsídio de férias ou de Natal, consoante o que lhe seja devido no momento mais próximo do pedido de adiantamento efectuado pelo trabalhador.

Cláusula 64.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE cujo período normal de trabalho diário seja de pelo menos 5 horas terão direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, um subsídio de refeição indicado no anexo I (outras remunerações pecuniárias).

2- Quando o período normal de trabalho diário seja inferior a 5 horas o trabalhador terá direito ao subsídio de refeição em valor calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

3- Entende-se por dia completo de trabalho a prestação efetiva de trabalho normal por período igual ou superior a 5 horas.

4- O subsídio de refeição é igualmente devido quando houver direito ao gozo de descanso compensatório por trabalho suplementar.

Cláusula 65.^a

Subsídio de horários de turnos e de regular descontínuo

Os subsídios de horário de turno regular e irregular e de horário regular descontínuo dos trabalhadores que prestem serviço conforme o descrito na cláusula 33.^a está indicado no anexo I (outras remunerações pecuniárias).

Cláusula 66.^a

Cláusula transitória

Para os trabalhadores integrados no quadro da empresa até 31 de dezembro de 2020, as progressões nos grupos funcionais 1 e 2 até ao grau II (anterior), realizam-se em 2021 conforme a evolução de 2020. Apenas tem aplicação em 2021.

Cláusula 67.^a

Uniforme

1- A empresa atribuirá a todos os trabalhadores uniforme de trabalho adequado a cada posto de trabalho, de acordo com o estabelecido nos procedimentos internos da empresa (regulamento de uniforme).

2- É obrigatório usar adequadamente o uniforme sendo da responsabilidade do trabalhador a manutenção e limpeza do mesmo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 68.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho rege-se pelo estabelecido no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 69.^a

Modalidades da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Denúncia durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Acordo de revogação;
- d) Aviso prévio na comissão de serviço;
- e) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- f) Despedimento coletivo;
- g) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- h) Despedimento por inadaptação;
- i) Resolução pelo trabalhador;
- j) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 70.^a

Documentos a serem entregues ao trabalhador

1- Quando cesse o contrato de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador o certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

Cláusula 71.^a

Devolução de instrumentos de trabalho

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver à empresa os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objetos que sejam pertença desta, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 72.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar tanto pode ser exercido diretamente pela administração da empresa como pelo superior hierárquico do trabalhador, ou qualquer outro representante da empresa com poderes para o acto, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 73.^a

Resposta à nota de culpa

Quando houver lugar a procedimento disciplinar escrito, o trabalhador dispõe de 12 (doze) 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.

CAPÍTULO X

Segurança Social

Cláusula 74.^a

Segurança Social

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a Segurança Social, nos termos definidos na lei.

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 75.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- A empresa assegurará as condições adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

Cláusula 76.^a

Medicina no trabalho

1- A empresa assegurará, diretamente ou por entidade terceira, um serviço de medicina no trabalho, dotado de meios

técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem, preferencialmente médicos de medicina do trabalho.

2- O serviço de medicina no trabalho, de caráter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como a todos os de caráter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4- A empresa deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de dois em dois 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.

Cláusula 77.^a

Proteção na doença

A empresa tomará a seu cargo ou transferirá a responsabilidade pela assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente ocorrido enquanto o trabalhador se encontra ao serviço da mesma, em local não abrangido pelo Serviço Nacional de Saúde - SNS ou Cartão Europeu de Seguro de Doença.

Cláusula 78.^a

Proteção na incapacidade permanente parcial

Se o trabalhador ficar afetado de Incapacidade Permanente Parcial (IPP - Acidente de trabalho) que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua profissão/categoria, a empresa dar-lhe-á, sempre que possível, ocupação em atividade compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afetado.

Cláusula 79.^a

Seguros

1- A empresa manterá, em benefício dos seus trabalhadores, o seguro de saúde de grupo atualmente existente ou outro que o substitua sem diminuição da proteção garantida.

2- A empresa garantirá aos trabalhadores um seguro de vida no valor mínimo indemnizatório de 15 000 €. O seguro cessa no final do ano civil em que a pessoa segura complete os 65 anos de idade e exclui os riscos de suicídio e de guerra.

Cláusula 80.^a

Proteção em casos de pirataria e sabotagem

1- Qualquer trabalhador que em serviço seja vítima de atos de pirataria terá direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual retenção, devendo a empresa empreender todas as diligências para a libertação e repatriamento, suportando as respetivas despesas.

2- Logo que se dê um alerta da existência de qualquer engenho explosivo, e/ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência.

CAPÍTULO XI

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 81.^a

Direito à atividade sindical

1- Os trabalhadores e os seus representantes têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste AE e na lei.

2- Os dirigentes e os delegados sindicais que trabalham na empresa têm direito a afixar no interior das instalações da empresa textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do seu normal funcionamento.

3- A empresa porá à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram com uma antecedência de oito dias, um local situado no interior da mesma ou por acordo na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 82.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1- Os membros das direções sindicais que sejam trabalhadores da empresa, beneficiam de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, contando como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição ou outro qualquer direito.

2- Os delegados sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês e do direito a faltas justificadas sem retribuição para o exercício de funções sindicais.

3- Para beneficiar do crédito previsto no número anterior, deve-se avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

4- Não são considerados para efeitos de créditos sindicais os tempos dispendidos por delegado ou dirigente sindical

que, nos termos da lei e deste AE, tenham direito a crédito de horas, em reuniões realizadas por iniciativa da empresa ou por esta aceites, bem como em reuniões de negociação do acordo de empresa ou da comissão paritária.

Cláusula 83.^a

Direito a informação e consulta

1- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, designadamente:

a) Evolução recente e provável evolução futura da atividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

c) Decisão suscetível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

2- É aplicável ao exercício do direito à informação e consulta dos delegados sindicais o disposto na lei.

Cláusula 84.^a

Desconto da quota sindical

1- Nos termos da lei, a empresa procederá ao desconto da quota sindical na retribuição de cada trabalhador, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua liquidação e envio ao sindicato até ao dia 12 do mês seguinte a que disser respeito, o que fará acompanhar do respetivo mapa.

2- A declaração de autorização, o pedido de cobrança, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega na empresa.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e finais

Cláusula 85.^a

Regra subsidiária

1- Em tudo o que não seja expressamente previsto no presente acordo é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

2- O disposto no presente acordo que corresponda à mera transposição do regime legal aplicável ao tempo da sua negociação deve ser entendido como substituído pelo regime que, entretanto, entre em vigor exceto se o contrário resultar expressamente do texto deste acordo de empresa.

Cláusula 86.^a

Revogação da regulamentação em contrário

1- Com a entrada em vigor deste acordo, fica revogada toda a regulamentação interna da empresa que o contraria.

2- O disposto no número anterior não prejudica os direitos e garantias decorrentes da legislação do trabalho incluindo o princípio do respeito pelos direitos adquiridos.

Cláusula 87.^a

Carácter globalmente mais favorável

O presente acordo de empresa substitui integralmente e em todos os seus efeitos o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2021. As condições de trabalho fixadas por este acordo de empresa são consideradas globalmente mais favoráveis.

ANEXO I

Tabela salarial - Remuneração base 2021

Grupos	Profissões das áreas operações e administrativa	Avaliação mínima	Categoria níveis	Evolução	2021 (€)
Grupo hierárquico	Chefe de secção				2 200
	Supervisor - TTAE		Grau II	Máximo	1 900
		C	Grau I	3 anos	1 810
		C	Grau 0	2 anos	1 464
	Supervisor - TOA	-	Iniciado	1 ano	1 368

Grupo funcional 2	TOA/Adu - Técnico de organização administrativa - Aduaneira TTAE - Técnico de tráfego de assistência em escala TOA/Sec - Técnico de organização administrativa - Secretariado TSI - Técnico de sistema informático		Sénior	Máximo	1 656
		B	Grau V	Seletivo +3 anos	1 520
		C	Grau IV	3 anos	1 464
		C	Grau III	2 anos	1 361
		-	Grau II	2 anos	1 288
		-	Grau I	2 anos	1 227
		-	Grau 0	1 ano	1 144
		-	Iniciado	1 ano	1 044
Grupo funcional 1	OAE - Operador de assistência em escala AAd - Assistente administrativo AAr - Assistente de armazém		Sénior	Máximo	1 410
		B	Grau V	Seletivo +3 anos	1 243
		C	Grau IV	3 anos	1 126
		C	Grau III	2 anos	1 029
		-	Grau II	2 anos	966
		-	Grau I	2 anos	901
		-	Grau 0	1 ano	827
		-	Iniciado	1 ano	814

Outras remunerações pecuniárias - 2021

Diuturnidades (cláusula 53.ª)	30,00 €
Km em viatura própria (cláusula 60.ª)	0,36 €
Subsídio de refeição diário	7,15 €
Subsídio de turno irregular	160,00 €
Subsídio de turno regular	80,00 €
Subsídio de horário regular descontínuo	50,00 €

ANEXO II

Definição de funções

Assistente administrativo (AAd) - Executar tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, seguindo procedimentos estabelecidos.

Assistente de armazém - (AAr) - Efetuar as operações de receção, codificação, armazenagem, movimentação, expedição e inventariação de mercadorias e documentação associada.

Operador de assistência em escala - (OAE) - Prestar assistência nos terminais de bagagem e de carga e na placa no que respeita, nomeadamente ao armazenamento e acondicionamento de cargas, encaminhamento de bagagens e ao carregamento, descarregamento das aeronaves.

Técnico de organização administrativa - TOA

Ocupação profissional de:

Técnico de organização administrativa (TOA/Adua) - Organizar e executar tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa desempenhando funções no âmbito aduaneiro no quadro de competência que lhe é conferido por lei.

Técnico de secretariado (TOA/Sec) - Assegurar a organização e execução de atividades de secretariado no apoio à chefia/Direção da empresa.

Técnico de tráfego e assistência em escala (TTAE) - Preparar o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento e coordenar, em articulação com os serviços aeroportuários, as atividades de aceitação e de remessa de carga e correio e as de carregamento e descarregamento das aeronaves e de movimento de pessoas e de equipamentos na área da placa.

Supervisor (Sup) - Desempenha as funções correspondentes a qualquer das profissões/categorias profissionais e, segundo a organização interna da empresa, supervisiona a atividade e os profissionais dentro da mesma área de atividade.

Técnico de sistemas de informática (TSI) - Assegura o suporte a sistemas e plataformas tecnológicas na sua vertente de hardware e software. Assegura a receção, preparação e transporte de equipamentos técnicos da sua área de intervenção.

Chefe de secção (CS) - Planear, dirigir e coordenar as atividades da operação num local de trabalho e das equipas

nela inseridas. Definir e implementar processos que suportam a estratégia definida pela direção e responder a esta, pelos objetivos que foram traçados.

ANEXO III

Requisitos gerais para evolução

1- A evolução na carreira e mudança do grau processar-se-á de acordo com o referido para cada profissão/categoria profissional.

2- A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano de permanência requerida;

b) Faltas injustificadas para além do limite de 2 seguidas ou 4 interpoladas, no período de permanência na posição salarial;

c) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;

d) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos;

e) Pendência de processo disciplinar;

f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissional, desde que expresso e fundamentado por escrito.

3- Para a falta de assiduidade referida na alínea a) do número anterior não contam as ausências por motivo de:

a) Férias;

b) Acidentes de trabalho;

c) Doença profissional;

d) Licença de maternidade, de paternidade e de adoção, (até ao limite da duração do período mínimo legal em cada momento em vigor);

e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;

f) Casamento ou nojo;

g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;

h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;

i) Exercício de funções sindicais ou na comissão de trabalhadores, por membros das direções sindicais, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

4- No caso previsto na alínea e) do número 2, a evolução só não se efetivará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar san-

ção de menor gravidade ou a ausência de sanção a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

5- A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no número 2, será sempre referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período mínimo de exercício de funções no grau possuído, que estiver estabelecido.

6- Para além dos momentos previstos e estabelecidos na progressão na linha técnica, a empresa deve proceder à apreciação e avaliação da situação do trabalhador após 5 anos de permanência no mesmo grau, considerando, para o efeito para além dos requisitos consagrados no número 2, o currículo técnico do trabalhador, em todos os dados e informações que o integram.

7- A apreciação e avaliação devem ter lugar até ao termo do período de permanência quando este se achar estabelecido na progressão na linha técnica ou no prazo máximo de 60 dias a contar do termo do período de 5 anos de permanência previsto no número anterior.

8- Se o resultado da avaliação for positivo e, nos casos em que esta condição se achar consagrada, se houver necessidades da empresa de mais trabalhadores com a qualificação do grau superior, deverá ter lugar a evolução prevista na carreira, de acordo com o estabelecido em cada anexo específico.

9- A apreciação e a avaliação da situação do trabalhador serão sempre especificadas e fundamentadas, devendo ser comunicada, por escrito, ao trabalhador.

10- O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante do sindicato de que o trabalhador seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.

11- Em caso de incumprimento pela empresa dos prazos fixados no números 6, 7 e 10, terá lugar a evolução prevista na carreira.

12- Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

14- Se o resultado da avaliação for negativo, só terá que ter lugar nova avaliação decorrido um ano.

15- No caso de não ser feita avaliação anual por motivo imputável à empresa, o trabalhador não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Evolução na carreira profissional

1) Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na carreira profissional processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

Grupo funcional 1 e 2:

a) O ingresso na carreira profissional é feito para a categoria de iniciado, que terá a duração máxima de 1 ano;

b) Concluído o período de iniciado (1 ano), o trabalhador evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 1 ano de permanência no grau 0, o trabalhador evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

d) Após 2 anos de permanência no grau I, o trabalhador evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

e) Após 2 anos de permanência no grau II, o trabalhador evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

f) Após um máximo de 2 anos de permanência no grau III, com avaliação mínima de «C» o trabalhador evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

g) Após 2 anos de permanência no grau IV, com avaliação mínima de «C» o trabalhador evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

h) O acesso ao grau sénior (máximo) nos grupos funcionais 1 e 2 está limitado a vagas de 10 % dos trabalhadores em cada cidade/local. Para evoluir, além da vaga o trabalhador tem de ter pelo menos 3 anos no grau V e uma avaliação mínima de «B», dando prioridade ao que mais anos tiver de permanência no grau V.

Grupo hierárquico

a) O ingresso na carreira profissional de supervisor é feito para a categoria de iniciado, que terá a duração de 1 ano;

b) Concluído o período de iniciado (1 ano), o trabalhador evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 2 anos de permanência no grau 0 com avaliação mínima de «C», o trabalhador evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

d) Após 3 anos de permanência no grau I com avaliação mínima de «C» o trabalhador evoluirá para o grau II;

e) O acesso ao grau de chefe de secção está limitado às necessidades da empresa em cada cidade/local. Para evoluir de supervisor a chefe de secção, além da vaga existir o supervisor tem de ter pelo menos 3 anos de permanência no grau II e uma avaliação mínima de «B», sendo selecionado em função das características pessoais e competências técnicas para a liderança e gestão da secção;

f) Na mudança de profissão do grupo funcional 1 para o grupo funcional 2 ou deste para o grupo hierárquico o trabalhador será enquadrado na nova carreira no nível salarial superior;

g) No cálculo das vagas de 10 % para acesso ao grau de sénior no grupo funcional 1 e 2, o arredondamento será para a unidade superior com um intervalo máximo de arredondamento de 2 décimas.

ANEXO IV

Transcrição das normas da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho) relativas à protecção da parentalidade, actualizadas até à 20.ª alteração ao diploma, Lei n.º 18/2021, de 8 de abril

Parentalidade

Artigo 33.º

Parentalidade

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

2- Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

Artigo 33.º-A

Referências

1- Todas as referências feitas na presente subsecção à mãe e ao pai consideram-se efetuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles.

2- O titular do direito de parentalidade que se enquadre no disposto nas alíneas a) ou b) do número 1 do artigo 36.º goza da licença parental exclusiva da mãe, gozando o outro titular do direito de parentalidade da licença exclusiva do pai.

3- Às situações de adoção por casais do mesmo sexo aplica-se o disposto nos artigos 44.º e 64.º

Artigo 34.º

Articulação com regime de protecção social

1- A protecção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2- Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da Segurança Social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

Artigo 35.º

Protecção na parentalidade

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

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

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

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

Artigo 35.º-A

Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade

1- É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.

2- Incluem-se na proibição do número 1, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Artigo 36.º

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

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

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

forme o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

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

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

Artigo 37.º

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Artigo 37.º-A

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

1- A trabalhadora grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da sua ilha de residência para realização de parto, por indisponibilidade de recursos técnicos e humanos na ilha de residência, tem direito a licença pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário e adequado à deslocação para aquele fim, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número 1, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Artigo 38.º

Licença por interrupção da gravidez

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

Artigo 39.º

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

d) Licença parental exclusiva do pai.

Artigo 40.º

Licença parental inicial

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números

1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

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

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

Artigo 41.º

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Artigo 42.º

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

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

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número 1.

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

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

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

Artigo 43.º

Licença parental exclusiva do pai

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

2- Após o gozo da licença prevista no número 1, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

Artigo 44.º

Licença por adopção

1- Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 a 3 do artigo 40.º

2- No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 a 3 do artigo 40.º

4- O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.

7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.

Artigo 45.º

Dispensa para avaliação para a adopção

Para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da Segurança Social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Artigo 46.º

Dispensa para consulta pré-natal

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

Artigo 46.º-A

Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida

1- O trabalhador tem direito a três dispensas do trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida (PMA).

2- O empregador pode exigir ao trabalhador a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

Artigo 47.º

Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro.

5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida

na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

Artigo 48.º

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

- a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
- b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
- c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
- d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

Artigo 49.º

Falta para assistência a filho

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5- Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
- c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6- No caso referido no número 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 ou 2 reduzido em conformidade.

Artigo 50.º

Falta para assistência a neto

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

- a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
- c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5- O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6- No caso referido no número 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos números 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:

- a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

Artigo 51.º

Licença parental complementar

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

Artigo 52.º

Licença para assistência a filho

1- Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4- Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5- Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7- Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8- À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o disposto no número 6.

Artigo 53.º

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

1- Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica.

2- Caso o filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3- A licença prevista no número 1 pode ser prorrogável até ao limite máximo de seis anos, nas situações de necessidade de prolongamento da assistência, confirmada por atestado médico.

4- O limite máximo definido no número 3 não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico.

5- É aplicável à licença prevista nos números 1, 3 e 4 o regime constante dos números 3 a 8 do artigo anterior.

Artigo 54.º

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3- Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4- O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5- A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6- Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

Artigo 55.º

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2- O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3- Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5- Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3- O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se

contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Artigo 57.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1- O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2- O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3- No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4- No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5- Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6- A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7- Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no número 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no número 5.

9- Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

Artigo 58.º

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2- O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

Artigo 59.º

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

Artigo 60.º

Dispensa de prestação de trabalho no período noturno

1- A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3- A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4- A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho noturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do número 1, com a antecedência de 10 dias.

5- Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho noturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Artigo 61.º

Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

Artigo 62.º

Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e

condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

Artigo 63.º

Proteção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3- Para efeitos do número anterior, o empregador deve reter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no número 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no número 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.

4- A entidade competente deve comunicar o parecer referido no número 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5- Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o número 1.

6- Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7- A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8- Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do número 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do número 3 do referido artigo.

Artigo 64.º

Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1- O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles

ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

a) Dispensa para aleitação;

b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

c) Falta para assistência a filho ou a neto;

d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

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

f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2- Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

Artigo 65.º

Regime de licenças, faltas e dispensas

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

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

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

c) Licença por interrupção de gravidez;

d) Licença parental, em qualquer das modalidades;

e) Licença por adopção;

f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

g) Falta para assistência a filho;

h) Falta para assistência a neto;

i) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

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

k) Dispensa para avaliação para adopção.

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

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

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

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

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

ANEXO V

Transcrição do regime legal em vigor relativo ao estatuto do trabalhador-estudante

I - Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho)

Trabalhador-estudante

Artigo 89.º

Noção de trabalhador-estudante

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

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

Artigo 90.º

Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

1- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a fre-

quência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 91.º

Faltas para prestação de provas de avaliação

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

a) No dia da prova e no imediatamente anterior;

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

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

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

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

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

4- A opção pelo regime cumulativo a que refere o número anterior obriga, com as necessárias adaptações, ao cumprimento do prazo de antecedência previsto no disposto nas alíneas a) e b) do número 4 do artigo 96.º

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

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

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

Artigo 92.º

Férias e licenças de trabalhador-estudante

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

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

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

Artigo 93.º

Promoção profissional de trabalhador-estudante

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

Artigo 94.º

Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

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

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

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

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

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

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

Artigo 95.º

Cessação e renovação de direitos

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

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

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

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

Artigo 96.º

Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante

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

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

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

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

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

Artigo 96.º-A

Legislação complementar

O disposto na presente subsecção é objeto de regulamentação em lei especial.

I - Lei n.º 105/2009 (Regulamentação do Código do Trabalho)

Trabalhador-estudante

Artigo 12.º

Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante

1- O trabalhador-estudante não está sujeito:

a) A frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, em graus de ensino em que isso seja possível, nem a regime de prescrição ou que implique mudança de estabelecimento de ensino;

b) A qualquer disposição legal que faça depender o aproveitamento escolar de frequência de um número mínimo de aulas por disciplina;

c) A limitação do número de exames a realizar em época de recurso.

2- Caso não haja época de recurso, o trabalhador-estudante tem direito, na medida em que seja legalmente admissível, a uma época especial de exame em todas as disciplinas.

3- O estabelecimento de ensino com horário pós-laboral deve assegurar que os exames e as provas de avaliação, bem

como um serviço mínimo de apoio ao trabalhador-estudante decorram, na medida do possível, no mesmo horário.

4- O trabalhador-estudante tem direito a aulas de compensação ou de apoio pedagógico que sejam consideradas imprescindíveis pelos órgãos do estabelecimento de ensino.

5- O disposto nos números anteriores não é cumulável com qualquer outro regime que vise os mesmos fins.

6- O regime previsto no presente capítulo aplica-se ao trabalhador por conta própria, bem como ao trabalhador que, estando abrangido pelo estatuto do trabalhador-estudante, se encontre, entretanto, em situação de desemprego involuntário, inscrito em centro de emprego.

Regulamento do uniforme

I) A DHL Aviation NV - SA (Sucursal) porá à disposição de cada trabalhador um uniforme de uso obrigatório, adequado ao respetivo posto de trabalho tendo em conta as condições de trabalho de cada posto, bem como as condições climáticas de cada escala.

II) O uniforme deverá, em qualquer caso, ser adaptado às especificidades de cada centro de trabalho em função das condições climáticas locais, podendo igualmente ser adaptado em função dos distintos postos de trabalho.

III) É da responsabilidade do chefe de escala a distribuição do uniforme e dos equipamentos de proteção individual de acordo com as necessidades de cada posto.

IV) Aquando da admissão de um trabalhador, a DHL Aviation NV - SA (Sucursal) entregar-lhe-á também, para além do uniforme geral, as peças de vestuário próprias da temporada em que este for admitido (verão ou inverno) de acordo com o disposto nos procedimentos da DHL Aviation NV - SA (Sucursal).

V) Aos trabalhadores de rampa/sorting, a DHL Aviation NV - SA (Sucursal) entregará ainda, independentemente da temporada que aquele seja admitido, um uniforme com «Gore-Text» (ou equivalente) e um forro polar.

VI) Os uniformes de inverno e de verão serão renovados, na íntegra, uma vez por ano, devendo a entrega do uniforme de verão realizar-se durante o mês de março e a entrega do uniforme de inverno durante o mês de outubro, salvo se não for possível por causa devidamente justificada (por ex., atraso por parte dos fornecedores).

VII) O equipamento de «Gore-Text» (ou equivalente) somente será renovado aquando da sua deterioração.

VIII) Independentemente do disposto supra, a DHL Aviation NV - SA (Sucursal) procederá, sempre que solicitado por um trabalhador, à reposição de qualquer peça cuja deterioração seja justificada.

IX) A reposição das peças de roupa deterioradas apenas será efectuada mediante a prévia apresentação e entrega das referidas peças ao responsável de uniforme de cada escala.

X) As peças de vestuário que fazem parte do uniforme são propriedade da DHL Aviation NV - SA (Sucursal) e devem ser usadas única e exclusivamente durante o tempo de trabalho, sendo autorizada também a sua utilização nas deslocações do domicílio até ao centro de trabalho e vice-versa.

XI) Aquando da cessação do contrato de trabalho com a DHL Aviation NV - SA (Sucursal), o trabalhador deverá devolver o uniforme na íntegra.

XII) Caso o uniforme não seja devolvido na íntegra, a DHL Aviation NV - SA (Sucursal) poderá deduzir o seu valor aos créditos laborais que detenha sobre o trabalhador.

Lisboa, 19 de novembro de 2021.

Pela DHL Aviation NV - SA (Sucursal):

Jorge Manuel Monteiro Lopes, mandatário.

João Maria Coutinho da Costa, representante.

José António Gomes Ferreira Reis, representante.

Pelo Sindicato dos trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, mandatário.

Vitor Manuel Tomé Mesquita, mandatário.

Tiago Miguel Borges Leitão, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT):

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, mandatário.

Anabela Ferreira Nazaré, mandatário.

Depositado em 28 de dezembro de 2021, a fl 175 do livro n.º 12, com o n.º 234/2021, 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 SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Constituição da comissão paritária

De acordo com o estipulado no número 1 da cláusula 70.^a do acordo de empresa entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2020, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da SATA Internacional - Azores Airlines, SA:

Membros efetivos:

Filipa Rosa.

João Melo.

Membros suplentes:

Patrícia Borges.

Em representação do Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC:

Membros efetivos:

André D'Araújo Machado.

Ana Catarina Rodrigues Dias Marques.

Membro suplente:

Íris Batista.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de março de 2021 para o mandato de quatro anos.

Direção:

- Presidente - António Manuel dos Santos Ribeiro.
- Vice-presidente - Hugo Manuel Correia Madaleno.
- Tesoureiro - Carlos Manuel Gomes Andrade.
- Secretário - Octávio José Santos Tabanez.
- 1.º vogal - Marta Isabel Correia Marques Costa.
- 2.º vogal - Avelino Duarte Pereira Amaral.
- 3.º vogal - Fernando Jorge Tavares Vilar.
- 4.º vogal - Hélder Jorge Cruz Veríssimo.
- 1.º suplente - Ana Maria Gomes Pinho Bastos.
- 2.º suplente - Manuel Alberto Silva Faria.
- 3.º suplente - Rosa Sousa Pinho.

União Sindical de Torres Vedras, Cadaval, Lourinhã, Mafra e Sobral de Monte Agraço - USTCLMS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de novembro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Direção:

- Ana Sofia Craveiro Alves Dias.
- Anabela Amélia Costa Tiago Ribeiro.
- Duarte Manuel Agostinho Fontes.
- Eduardo Alexandre Pontes Silva Cruz.
- Fernando Manuel Silva Martins Santos.
- Joana Soares Cristóvão.
- João Augusto Rodrigues Ferreira.
- João Carlos Quintino Samina Coelho.
- Joaquim Manuel Oliveira Gomes.
- Joaquim Miguel Horta Ribeiro.
- Luisa Manuela da Silva Almeida Machado.
- Maria de Lurdes Alves Moreira.
- Maria João Martinho Cardoso Inácio.
- Ricardo Álvaro Duarte Mateus Mendes.
- Sandra Sofia Silva Valverde.
- Tânia Sofia Deus Dinis Fragoso.
- Tiago da Costa Martinho.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 15 de dezembro de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2010.

Republicação com alterações de estatutos, aprovada em assembleia geral de 15 de dezembro de 2021 aos estatutos da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) na última versão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de novembro de 2009, com a alteração publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2010.

Os estatutos da CCP são alterados nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Denominação, objetivos, constituição e âmbito de atuação

Artigo 1.º

Denominação, duração, âmbito e objetivos

1- A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) é uma associação de direito privado sem fins lucrativos, com duração por tempo indeterminado, que, de acordo com o regime jurídico das associações patronais, se rege pelos presentes estatutos.

2- A CCP representa, ao nível e com âmbito nacional, as entidades associativas e empresariais do sector terciário - comércio e serviços -, pugnando pela sua dignificação e desenvolvimento, podendo ainda representar outros sectores desde que integrados nas estruturas associadas filiadas e sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 3.º

3- São objetivos da CCP representar e defender a nível nacional e internacional os seus associados, promovendo entre eles o espírito de convergência e solidariedade.

Artigo 2.º

Sede

A CCP tem sede em Lisboa, podendo criar delegações no território nacional ou estrangeiro.

Artigo 3.º

Constituição

1- Podem ser associadas da CCP todas as estruturas associativas (federações, uniões ou associações) que representem a área empresarial do comércio e serviços.

2- Sempre que se justifique, nomeadamente, para potenciar o trabalho em rede entre associados ou para corresponder a fileiras de produtos e/ou serviços, poderão ser admitidas associações predominantemente de outros setores.

3- Poderão ainda integrar a CCP, como aderentes, as empresas definidas no artigo 11.º

Artigo 4.º

Atribuições

São atribuições da CCP:

a) Assegurar, enquanto parceiro social, a representação do comércio e serviços em organismos nacionais e internacionais;

b) Atuar junto das entidades públicas nacionais e estrangeiras na defesa do sector terciário, propondo ou pronunciando-se sobre medidas legislativas ou outras consideradas relevantes para o progresso do sector;

c) Organizar e desenvolver serviços destinados a apoiar os associados, nomeadamente através da elaboração de estudos e apoio de consultadoria, visando reforçar a capacidade de atuação das empresas do sector;

d) Fomentar e coordenar a todos os níveis a formação profissional no sector em ligação com as estruturas filiadas;

e) Coordenar a atuação dos seus membros em matéria de interesse comum e desenvolver iniciativas que contribuam para o progresso e reforço da imagem do sector que representa;

f) Assinar acordos de cooperação ou associar-se em organismos nacionais ou estrangeiros que contribuam para uma melhor representação e defesa dos interesses do sector;

g) Criar e administrar fundos em benefício dos seus associados, bem como participar na criação e gestão de instrumentos empresariais ou institucionais que possam contribuir para a prossecução dos seus objetivos.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Admissão

A admissão dos associados é feita pela direção por solicitação dos interessados, nos termos do regulamento interno.

Artigo 6.º

Direitos dos associados

1- São direitos dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, nomeadamente podendo eleger ou ser eleitos para qualquer cargo associativo previsto nos presentes estatutos;

b) Beneficiar do apoio e dos serviços técnicos da CCP;

c) Fazer-se representar pela CCP ou por estrutura associativa de mais ampla representatividade, em que esta delegue, perante os organismos patronais e sindicais nacionais e estrangeiros em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações coletivas de trabalho.

2- São ainda direitos dos associados, nomeadamente:

a) Discutir e emitir voto sobre todas as matérias tratadas em assembleia geral;

b) Reclamar, perante os órgãos sociais respetivos, de atos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da própria CCP;

c) Requerer, nos termos destes estatutos, a convocação de reuniões extraordinárias da assembleia geral;

d) Receber todas as comunicações informativas e formativas ou quaisquer publicações que a CCP edite, tanto com carácter eventual como permanente;

e) Participar em conferências, colóquios, exposições ou outras iniciativas que a CCP promova;

f) Apresentar à direção, por escrito, quaisquer sugestões que julgue de utilidade para a melhor prossecução dos fins específicos da CCP;

g) Solicitar, por escrito, a demissão da sua qualidade de sócio, satisfazendo o pagamento das suas contribuições financeiras, vencidas ou vincendas, nos termos do número 4 do artigo 8.º

Artigo 7.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Satisfazer pontualmente o pagamento das quotas e outras contribuições financeiras que sejam fixadas, nos termos destes estatutos e no seu regulamento interno;

b) Cumprir as demais disposições legais, estatutárias e regulamentares;

c) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhe forem solicitados para a prossecução dos fins associativos, nomeadamente os respetivos relatório e contas e orçamento;

d) Respeitar as deliberações e diretrizes dos órgãos competentes da CCP, mantendo para com esta um dever de soli-

dariedade;

e) Participar e acompanhar as atividades sociais da CCP, contribuindo para o seu bom funcionamento e prestígio;

f) Exercer com responsabilidade e empenho os cargos e missões para que forem eleitos ou designados.

Artigo 8.º

Perda da qualidade de associado

1- Perde a qualidade de associado aquele que:

a) De acordo com os presentes estatutos, voluntariamente se exonerar;

b) Deixe de satisfazer as condições de admissão previstas nos presentes estatutos;

c) Durante o período de seis meses não proceder ao pagamento da respetiva quota e não apresente justificação aceite pela direção para o facto;

d) Seja expulso em resultado de incumprimento dos deveres enunciados no artigo 7.º

2- No caso do previsto na alínea *b)* do número anterior, compete à direção determinar a perda de qualidade de associado, cabendo recurso desta deliberação para a assembleia geral, nos termos destes estatutos.

3- No caso do previsto na alínea *c)* do número 1, compete à direção determinar a perda de qualidade de associado, se após comunicação desta decisão, por meio idóneo passível de registo, o associado não regularizar a situação no prazo de 15 dias.

4- Os membros que perderem a qualidade de sócios ficam obrigados ao pagamento das contribuições financeiras devidas à CCP e as referentes aos três meses seguintes.

5- É vedada a filiação de qualquer associação ou empresa sem que se encontre devidamente regularizada a liquidação de quotizações à CCP.

Do regime disciplinar

Artigo 9.º

Infração disciplinar

1- Constitui infração disciplinar, punível nos termos do artigo seguinte, o não cumprimento por parte dos associados de quaisquer dos deveres mencionados no artigo 7.º

2- Compete à direção a aplicação de sanções às infrações disciplinares, cabendo recurso das respetivas decisões para a primeira assembleia geral que se realize nos termos estatutários.

3- A aplicação da pena de expulsão é da competência da assembleia geral, mediante proposta da direção.

Artigo 10.º

Sanções

1- As infrações disciplinares previstas no artigo anterior serão punidas com as seguintes sanções:

a) Advertência;

b) Censura;

c) Suspensão dos direitos de associado até um período máximo de um ano;

d) Expulsão.

2- Nenhum associado poderá ser punido sem que seja notificado dos factos de que é acusado, devendo apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias seguintes ao da receção da acusação, por carta registada, com aviso de receção.

CAPÍTULO III

Das empresas aderentes

Artigo 11.º

Empresas aderentes

1- Podem inscrever-se na CCP como empresas aderentes aquelas que, possuindo dimensão, idoneidade ou prestígio nacionais se encontrem efetivamente inscritas em estruturas associativas filiadas na CCP ou sejam insuscetíveis de se filiarem em qualquer estrutura associativa filiada na CCP.

2- Compete à direção determinar a aquisição e a perda da qualidade de empresa aderente, sendo dado conhecimento da mesma à assembleia geral na primeira reunião após a decisão.

3- É direito das empresas aderentes beneficiarem de um serviço informativo e de apoio a prestar pela CCP, bem como a participar nas comissões especializadas constituídas nos termos dos presentes estatutos.

4- É dever das empresas aderentes pagar pontualmente à CCP as contribuições que forem acordadas.

5- São ainda direitos das empresas aderentes os constantes da alínea b) do número 1 e das alíneas d), e) e f) do número 2, todas do artigo 6.º dos presentes estatutos.

CAPÍTULO IV

Princípios orgânicos

Artigo 12.º

Órgãos

1- São órgãos da CCP a assembleia geral, a direção, a comissão executiva, o conselho fiscal e o conselho geral.

2- A mesa da assembleia geral, a direção, a comissão executiva, o conselho fiscal e o conselho geral são eleitos quadrienalmente, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

3- São órgãos consultivos da confederação as comissões consultivas a que se refere o artigo 29.º

4- Os membros dos órgãos sociais referidos no número 1 manter-se-ão no exercício dos seus cargos até que novos titulares sejam eleitos e empossados.

5- As eleições deverão efetuar-se até 31 de março do primeiro ano do novo mandato.

6- A composição da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal deverá assegurar a representação efetiva dos associados, agrupados em quatro secções, de acordo com a sua natureza: sectorial, regional, serviços às empresas, e serviços pessoais.

7- A composição do conselho geral obedece ao disposto no artigo 33.º O presidente da direção é por inerência presidente do conselho geral.

8- Sem prejuízo das acumulações resultantes das inerências estatutárias os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal não podem ser eleitos no mesmo mandato para mais de um órgão ou cargo social, com exceção do conselho geral.

9- Os presidentes dos órgãos sociais da CCP referidos no número 1 do presente artigo não podem ser eleitos mais de três mandatos sucessivos para o mesmo cargo social.

10- Os titulares dos órgãos são eleitos nominalmente, a título pessoal.

11- No caso da existência de vacaturas em órgãos ou cargos sociais resultante de denúncia do mandato, expressa ou tácita, serão aqueles preenchidos pelos membros suplentes incluídos nas listas eleitas, respeitando sempre que possível o disposto no número 6 do presente artigo.

12- A ocorrência de vacatura que reduza a direção a menos de dois terços dos membros efetivos provoca a realização de eleições no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 13.º

Dos membros eleitos

1- A eleição é sempre de pessoas singulares em representação do associado.

2- Após a eleição, não pode o associado eleito, a qualquer título, substituir o seu representante.

3- Com exceção do presidente da direção, perde o direito ao desempenho do mandato para que foi eleito o membro de órgãos sociais cuja associação proponente deixe de ser filiada, direta ou indiretamente, na CCP.

Artigo 14.º

Comissões

Para apoiar o funcionamento da CCP serão criadas comissões de natureza especializada, com carácter consultivo e de periodicidade variável, nos termos dos presentes estatutos.

Assembleia geral

Artigo 15.º

Composição e votação

Todos os associados são membros da assembleia geral, aplicando-se o seguinte critério de distribuição de votos em função do pagamento de quotizações:

Até 1 quota mínima - 2 votos;

Até 2 quotas mínimas - 4 votos;

Até 3 quotas mínimas - 6 votos;

Até 4 quotas mínimas - 8 votos;

Até 5 quotas mínimas - 10 votos;

Até 6 quotas mínimas - 12 votos;

Até 7 quotas mínimas - 14 votos;

Até 8 quotas mínimas - 16 votos;

Até 9 quotas mínimas - 18 votos;
Até 10 ou mais quotas mínimas - 20 votos.

Artigo 16.º

Competência da assembleia geral

1- Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal;
- b) Discutir e votar anualmente o relatório e contas da direção;
- c) Discutir e votar anualmente o plano de atividades e orçamento;
- d) Definir a orientação da atividade da CCP;
- e) Aprovar o regulamento interno da CCP, a elaborar pela direção;
- f) Aprovar a alienação ou oneração de bens imóveis;
- g) Exercer as restantes competências desde que atribuídas por lei, pelos presentes estatutos ou regulamento interno.

2- Em caso de destituição ou demissão da direção, da mesa da assembleia geral ou do conselho fiscal, proceder-se-á à realização de novas eleições nos 60 dias seguintes à data da reunião da assembleia geral que decidir sobre a destituição ou aceitar a demissão.

3- Os órgãos demitidos manter-se-ão em funções, com poderes de mera administração, até à eleição e tomada de posse de quem os substituirá.

4- Em caso de destituição da direção, será a mesma substituída até à realização das eleições por uma comissão administrativa composta pelos membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal e presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

5- Os membros dos órgãos sociais eleitos nos termos do número 2 do presente artigo completarão os mandatos dos órgãos que substituem.

6- Em caso de demissão ou destituição de todos os órgãos, com as eleições iniciar-se-ão novos mandatos.

Artigo 17.º

Da mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois membros suplentes.

2- Compete especialmente à mesa da assembleia geral:

- a) Verificar da regularidade dos cadernos eleitorais, da apresentação de candidaturas e da emissão dos boletins de voto em todos os atos eleitorais;
- b) Tomar conhecimento sobre quaisquer pedidos de demissão ou da renúncia ao mandato de membros eleitos dos órgãos associativos e promover a substituição nos termos estatutários, pelos membros suplentes incluídos nas listas eleitas ou, se em consequência da vacatura do cargo se verificar a situação prevista no número 12 do artigo 12.º desencadear o processo de realização de eleições.

3- No âmbito das competências e atribuições conferidas por estes estatutos pode a mesa da assembleia geral deliberar que seja convocada a assembleia geral sempre que o entenda necessário para normal funcionamento da CCP.

4- Compete, em especial, ao presidente da mesa convocar, nos termos estatutários, as reuniões da assembleia geral, dirigir os seus trabalhos, bem como dar posse aos membros eleitos dos órgãos sociais.

5- O vice-presidente substituirá o presidente da mesa nas suas ausências ou impedimentos definitivos.

6- Nas reuniões da assembleia geral em que não esteja presente nem o presidente nem o vice-presidente da mesa assumirá a direção dos trabalhos o secretário, sendo os lugares vagos preenchidos com associados presentes, designados ad hoc.

7- Caberá ao secretário da mesa a elaboração das atas relativas às sessões da assembleia geral.

Artigo 18.º

Funcionamento

1- A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano, para discussão e votação do relatório anual e contas e para discussão e votação do plano de atividades e orçamento, respetivamente, até 31 de março e até 15 de dezembro.

2- A assembleia geral reúne a título extraordinário sempre que para tal for convocada, a requerimento de, no mínimo um quarto da totalidade dos votos ou a requerimento da direção, do conselho geral ou do conselho fiscal ou por deliberação da mesa da assembleia geral.

3- As assembleias gerais extraordinárias poderão ser requeridas ou convocadas nos termos do número anterior e serão acompanhadas das respetivas fundamentações.

4- As assembleias gerais só podem funcionar à hora marcada desde que estejam presentes ou representados, pelo menos, metade da totalidade dos votos; funcionarão meia hora mais tarde com qualquer número de membros presentes ou representados.

5- As assembleias gerais extraordinárias a requerimento dos associados só poderão funcionar se estiverem presentes a maioria dos que as convocarem.

6- Nenhum membro da assembleia geral poderá ser representante ou procurador de mais de dois outros associados.

Artigo 19.º

Convocatória

1- A convocatória para qualquer sessão ordinária da assembleia geral deverá ser feita através de meio idóneo, por carta registada ou por correio eletrónico, com a antecedência mínima de 15 dias, indicando a ordem do dia, data, hora e local.

2- As sessões extraordinárias deverão ser convocadas por igual método, reduzindo-se a antecedência para 10 dias.

3- Nas sessões ordinárias ou extraordinárias não poderão ser tomadas deliberações sobre matérias não previstas na respetiva ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes ou representados e aprovarem o agendamento das matérias em causa.

4- A convocação da assembleia geral para deliberar sobre alterações estatutárias, destituição dos órgãos sociais - no todo ou em parte - e dissolução da CCP deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias, acompanhada da respetiva

va fundamentação.

5- Em circunstâncias excepcionais, designadamente em situações de declaração de estado de sítio ou de estado de emergência, as assembleias gerais ordinárias poderão realizar-se por videoconferência, desde que tal esteja previsto nas leis que regulam os referidos estados de excepção.

6- Nas situações previstas no número anterior a votação realizar-se-á através da sinalética mão levantada, exceto nas situações de votação secreta nos termos do número 4 do artigo 20.º, para o qual será utilizado um sistema de votação eletrónico adequado.

Artigo 20.º

Deliberações

1- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria da totalidade dos votos expressos.

2- As deliberações sobre alterações de estatutos exigem uma maioria de três quartos da totalidade dos votos expressos.

3- A deliberação relativa à dissolução da CCP exigirá uma maioria de quatro quintos dos votos expressos pelos membros da assembleia geral, devendo esta igualmente deliberar sobre as formas de liquidação e o destino do património da CCP.

4- As votações não são secretas, salvo se respeitarem a deliberações que envolvam juízos sobre pessoas ou matéria disciplinar, de carácter eleitoral, destituição dos órgãos ou cargos sociais ou se tal for requerido por um associado e aprovado por maioria da totalidade dos votos expressos.

5- Nenhum associado poderá eleger ou ser eleito ou exercer o seu direito de voto em assembleia geral ou conselho geral se não tiver a sua situação contributiva efetivamente regularizada.

6- Para esse efeito considera-se situação contributiva regularizada a não existência de quotas ou quaisquer outras contribuições com atraso superior a três meses.

Direção

Artigo 21.º

Composição da direção

1- A direção é composta por um mínimo 13 e um máximo de 17 membros, compreendendo:

a) Um presidente;

b) Quatro a oito vice-presidentes, sendo quatro vice-presidentes executivos e garantindo, pelo menos, um vice-presidente por cada uma das secções a que se refere o número 6 do artigo 12.º;

c) No mínimo quatro vogais e no máximo oito vogais, assegurando-se a representação efetiva das secções a que se refere o número 6 do artigo 12.º;

d) Um dos vice-presidentes executivos será obrigatoriamente o diretor tesoureiro.

2- As listas concorrentes deverão mencionar explícita e obrigatoriamente os designados como vice-presidentes e incluir oito membros suplentes.

3- As listas concorrentes terão, de acordo com o número 6 do artigo 12.º, de garantir a adequada representação dos associados, devendo incluir obrigatoriamente no seu elenco, com exceção do presidente, igual número de associados oriundos de associações de base regional, de associações de natureza sectorial, de associações representativas de serviços às empresas e associações representativas dos serviços pessoais.

Artigo 22.º

Competência

Compete à direção:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as determinações da assembleia geral;

b) Deliberar sobre a admissão e propor a exclusão de associados;

c) Propor a alteração dos estatutos e ou regulamentos, submetendo-os à discussão e votação da assembleia geral, depois de ouvido o conselho de presidentes;

d) Elaborar o relatório e as contas de cada exercício, o plano de atividades e os orçamentos, bem como todas as propostas que julgue necessárias para a prossecução dos principais objetivos da CCP;

e) Propor o esquema de quotização e demais contribuições para a CCP, a aprovar pela assembleia geral;

f) Adquirir e propor à assembleia geral a alienação de bens imóveis;

g) Contrair empréstimos mediante parecer favorável do conselho fiscal;

h) Gerir a atividade da CCP, tendo em vista a prossecução dos seus fins;

i) Designar, de entre os seus membros, o diretor tesoureiro;

j) Exercer todas as outras competências que lhe sejam atribuídas por lei, pelos presentes estatutos ou regulamento interno e não reservadas a outros órgãos.

2- A direção poderá delegar parte das suas competências e atribuições na comissão executiva a que se refere o artigo 28.º

3- No exercício das suas atribuições a direção poderá solicitar parecer ao conselho geral ou às comissões especializadas nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 23.º

Competência do presidente da direção

1- Compete ao presidente da direção, em especial:

a) Representar a CCP em juízo e fora dele, bem como em todos os atos em que, por deliberação expressa da direção, não tenha sido estabelecida uma mais ampla representação;

b) Convocar as reuniões da direção, da comissão executiva e do conselho geral e presidir aos mesmos;

c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores de atividade que a CCP representa;

d) Orientar e superintender nos serviços da CCP e resolver assuntos de carácter urgente, os quais, sempre que se justifique, serão apresentados para apreciação, na primeira reunião da direção;

e) Despachar e assinar o expediente e demais documentos da competência da direção;

f) Zelar pelos interesses e prestígio da CCP e pelo cumprimento de todas as disposições legais aplicáveis à confederação;

g) Exercer quaisquer outras funções que lhe sejam atribuídas pela direção, pelos presentes estatutos e pelo regulamento interno.

2- O presidente deverá designar um vice-presidente que o substitua nas suas faltas ou impedimentos.

3- O presidente da direção pode delegar nos vice-presidentes parte das competências que lhe estão cometidas, estabelecendo os limites e condições dos poderes delegados.

4- Na falta ou impedimento definitivo do presidente, as suas funções passam a ser exercidas pelo vice-presidente que os membros efetivos da direção escolherem entre si, designando estes, de entre os seus membros, outro para o lugar de vice-presidente.

5- O presidente da direção poderá convidar personalidades com competências reconhecidas nas áreas de atuação da CCP, para colaborarem em assuntos de interesse para o sector.

Artigo 24.º

Competência do tesoureiro

1- Compete especialmente ao tesoureiro:

a) Acompanhar e assegurar a execução orçamental;

b) Propor à direção as medidas que entenda por necessárias com vista à obtenção do pagamento de quotização dos associados e outras receitas em atraso;

c) Apresentar à direção propostas orçamentais e outras sobre matérias financeiras;

d) Participar nas reuniões do conselho fiscal sempre que solicitado e prestar todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos.

2- No impedimento temporário ou definitivo do tesoureiro, a direção, escolhe entre os vice-presidentes executivos, o substituto para o exercício das suas funções.

Artigo 25.º

Diretor executivo

1- Caso seja considerado de interesse, e na vigência do seu mandato, poderá a direção recrutar um quadro qualificado para o exercício das funções de diretor executivo.

2- O diretor executivo definido nos termos do número anterior assistirá às reuniões de direção sem direito a voto.

Artigo 26.º

Funcionamento

1- A direção reunirá, em sessão ordinária, pelo menos, de dois em dois meses e, extraordinariamente, sempre que, para tal for convocada pelo presidente, por sua iniciativa ou a pedido da maioria dos seus membros.

2- As deliberações da direção serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes e constarão das respetivas atas.

3- Os membros da direção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas.

4- Cada membro da direção disporá de um voto, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate, não podendo nenhum membro presente à reunião deixar de exercer o seu direito de voto.

5- A direção só poderá validamente deliberar:

a) Desde que estejam presentes a maioria dos seus membros efetivos;

b) Nas reuniões extraordinárias, convocadas sem a antecedência mínima de cinco dias, se estiverem presentes, no mínimo, dois terços dos seus membros.

6- Às reuniões da direção poderão assistir, sem voto, o presidente da mesa da assembleia geral e o presidente do conselho fiscal.

7- A falta não justificada de um elemento da direção a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas no decurso do mesmo ano civil implica a vacatura do respetivo cargo.

8- Em circunstâncias excepcionais, designadamente em situações de declaração de estado de sítio ou de estado de emergência, as reuniões poderão realizar-se por videoconferência, desde que tal esteja previsto nas leis que regulam os referidos estados de exceção.

9- Nas situações previstas no número anterior a votação dos membros presentes por videoconferência realizar-se-á através da sinalética mão levantada.

Artigo 27.º

Vinculação

1- Para vincular genericamente a CCP são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, uma das quais deverá ser a do presidente ou, nas suas ausências ou impedimentos, a de um dos vice-presidentes em quem ele delega a competência.

2- Nos casos de gestão financeira será sempre obrigatória a assinatura do tesoureiro, a de quem ele delegar ou de quem o substitua, nos termos estatutários.

3- Os atos de mero expediente poderão ser assinados por pessoal qualificado, a quem sejam delegados, pelo presidente da direção, poderes para tanto.

Artigo 28.º

Comissão executiva

1- A comissão executiva é composta pelo presidente e pelos quatro vice-presidentes executivos.

2- Compete à comissão executiva, designadamente, gerir a atividade corrente da CCP, bem como desempenhar todas as atribuições que lhe foram expressamente delegadas pela direção.

3- Sempre que a comissão executiva tiver de resolver assuntos de carácter urgente, para além da competência expressa a que se refere o número anterior, serão os mesmos presentes, para apreciação, na primeira reunião de direção.

4- A comissão executiva reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por mês, e, extraordinariamente, por convocação do seu presidente.

5- Nas reuniões da comissão executiva poderão participar

quaisquer outros membros da direção.

6- Cada membro disporá de um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

7- As reuniões da comissão executiva poderão realizar-se por videoconferência ou em sistema misto, presencial e por videoconferência.

8- Nas situações previstas no número anterior a votação dos membros presentes por videoconferência realizar-se-á através da sinalética mão levantada.

Artigo 29.º

Comissões consultivas

1- A direção pode deliberar a criação de comissões temáticas ou especializadas em vários domínios, designadamente, nos domínios da transição digital, da transição climática e da mobilidade, das questões laborais ou fundos estruturais.

2- A direção pode ainda deliberar a criação de comissões constituídas por associações de âmbito regional, organizadas de acordo com a NUTS 2 ou a NUTS 3.

3- As empresas aderentes participam nas comissões consultivas nos mesmos termos que os restantes membros.

4- Os trabalhos das comissões são coordenados por um elemento designado pela direção.

5- Podem ser chamados a participar nas reuniões pessoas singulares ou coletivas de reconhecida competência sobre as matérias a estudar.

6- Qualquer associado pode solicitar à direção, fundamentando, a constituição de uma comissão ou o direito a participar em comissões já existentes.

7- Compete às comissões especializadas emitir parecer sobre problemas que lhe sejam solicitados pela direção, pelo conselho geral, ou por sua iniciativa e apresentar propostas em matéria de interesse comum dos seus associados.

8- Cada comissão definirá a periodicidade e modo de funcionamento.

Conselho fiscal

Artigo 30.º

Composição

1- O conselho fiscal é composto por um presidente, um vice-presidente e três vogais efetivos e dois suplentes.

2- A sua composição deverá ter em conta, sempre que possível, o disposto no número 6 do artigo 12.º

Artigo 31.º

Competências

1- Compete ao conselho fiscal fiscalizar os atos da direção respeitantes à matéria financeira.

2- Ao conselho fiscal compete, em especial:

a) Examinar a contabilidade e conferir os documentos comprovativos das receitas e despesas;

b) Dar parecer sobre o relatório da direção e as contas de gerência de cada exercício a submeter à discussão e votação da assembleia geral;

c) Emitir parecer sobre as propostas orçamentais apresentadas pela direção bem como sobre os esquemas de quotização e outras contribuições financeiras dos associados;

d) Pronunciar-se sobre a alienação ou oneração de bens imóveis, bem como sobre a contratação de empréstimos;

e) Exercer todas as demais funções que lhe sejam cometidas por lei, pelos estatutos ou pelo regulamento interno;

f) Requerer a convocação da assembleia geral quando, no âmbito destas competências, o julgue necessário.

Artigo 32.º

Funcionamento e vinculação

1- O conselho fiscal reunirá, ordinariamente, uma vez por trimestre.

2- Extraordinariamente reunirá sempre que for convocado pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros ou, ainda, a pedido da direção.

3- A convocatória para qualquer reunião do conselho fiscal será feita com a antecedência mínima de 10 dias.

4- O conselho fiscal só poderá validamente deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros

5- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes e constarão das respetivas atas.

6- Em caso de empate o presidente disporá de voto de qualidade.

7- Em circunstâncias excepcionais, designadamente em situações de declaração de estado de sítio ou de estado de emergência, as reuniões poderão realizar-se por videoconferência, desde que tal esteja previsto nas leis que regulam os referidos estados de exceção.

8- Nas situações previstas no número anterior a votação dos membros presentes por videoconferência realizar-se-á através da sinalética mão levantada.

Conselho geral

Artigo 33.º

Composição

1- O conselho geral é composto, por um mínimo de 30 e um máximo de 45 membros, compreendendo:

a) Os presidentes da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal;

b) Um mínimo de representantes de vinte e quatro associações incluindo, obrigatoriamente, os membros suplentes da direção, respeitando sempre que possível o disposto no número 6 do artigo 12.º;

c) Três a oito personalidades de reconhecido mérito.

2- O presidente da direção preside ao conselho geral.

Artigo 34.º

Competências

Compete ao conselho geral:

1- Pronunciar-se e emitir recomendações sobre:

a) A situação política, económica e social do País;

- b) Matérias relativas à política de emprego;
- c) Os problemas que afetam as atividades do comércio e dos serviços, no contexto económico e social do país;
- d) Todos os assuntos que a direção submeta à sua apreciação.

2- Pronunciar-se sobre os planos de atividade apresentados pela direção.

3- Promover ações que tenham por objetivo a dinamização do movimento associativo empresarial.

4- Pronunciar-se sobre quaisquer alterações aos estatutos e regulamentos, mediante proposta da direção.

Artigo 35.º

Funcionamento

1- O conselho geral reúne semestralmente, em sessão ordinária, e, extraordinariamente, sempre que for convocado pelo presidente, por sua iniciativa ou a pedido da maioria dos seus membros.

2- A convocatória para qualquer reunião do conselho geral será feita pelo seu presidente, por meio idóneo, expedido com a antecedência mínima de 15 dias na qual se indicará a data, hora, local e agenda da reunião.

3- O conselho geral iniciará as suas reuniões à hora marcada desde que estejam presentes a maioria dos seus membros; meia hora mais tarde funcionará com qualquer que seja o número de membros presentes.

4- As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria dos votos presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade.

5- No conselho geral cada membro disporá de um voto.

Artigo 36.º

Conselho de ética empresarial e responsabilidade social

1- O conselho de ética da CCP é constituído por personalidades de reconhecida competência e é responsável por dar resposta a todas as questões relativas ao código de ética e à sua aplicação.

2- O conselho será presidido por uma personalidade independente e de reconhecida competência, convidada pelo presidente da CCP, coadjuvado por um vice-presidente da CCP.

3- O conselho de ética elaborará o seu regulamento interno, no qual define o seu modo de funcionamento.

CAPÍTULO V

Eleições

Artigo 37.º

Comissão eleitoral

1- Para cada ato eleitoral, será constituída uma comissão eleitoral que supervisionará todo o processo eleitoral.

2- Os membros da comissão eleitoral, enquanto tais, têm a faculdade de aceder a todos os elementos pertinentes ao processo eleitoral e o direito de ser informados sobre todos os atos, diligências e decisões respeitantes a esse processo.

3- A comissão eleitoral é constituída, para cada processo eleitoral, pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada lista candidata às eleições.

4- Será definido por regulamento interno o modo de funcionamento das comissões eleitorais.

Artigo 38.º

Convocação da assembleia geral eleitoral

1- A assembleia geral, funcionando como assembleia eleitoral, é convocada com a antecedência mínima de 45 dias, por carta do presidente da mesa enviada a todos os associados, por meio idóneo passível de registo.

2- Da convocatória constará o dia, hora e local da assembleia, os órgãos ou cargos a preencher com a eleição, bem como a data limite para apresentação das candidaturas.

Artigo 39.º

Capacidade eleitoral

1- São eleitores todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e cuja situação contributiva esteja regularizada.

2- Considera-se situação contributiva regularizada a não existência de quotas ou quaisquer outras contribuições com atraso superior a três meses.

Artigo 40.º

Dos cadernos eleitorais

1- A lista de eleitores no pleno gozo dos seus direitos, rubricada pelo presidente da mesa, será afixada na sede da CCP e enviada a todos os associados dentro de 10 dias após a expedição dos avisos convocatórios de assembleia geral eleitoral.

2- Qualquer associado poderá, nos 15 dias seguintes, reclamar por escrito da inclusão ou omissão de qualquer eleitor.

3- As reclamações serão decididas pela mesa da assembleia geral no prazo máximo de 10 dias.

4- Da decisão é dado conhecimento aos associados envolvidos.

5- A relação dos eleitores, retificada em função da procedência de eventuais reclamações, servirá de caderno eleitoral.

Artigo 41.º

Do ato eleitoral

1- À hora marcada para o início da assembleia geral eleitoral, o presidente da mesa, após selar a urna, entregará aos associados eleitores um envelope contendo os boletins de voto.

2- A contagem e verificação do número de boletins de voto correspondente a cada associado são feitas em sessão especial da mesa da assembleia geral, na qual poderão participar delegados das listas concorrentes.

3- A votação será realizada mediante chamada pela mesa com base no caderno eleitoral.

4- A mesa procederá a uma segunda chamada caso não tenham votado todos os associados.

5- Finda a segunda chamada e não existindo nenhum asso-

ciado presente que não tendo votado o queira fazer, a mesa encerrará o ato eleitoral.

6- Não é admitida a votação por correspondência.

Artigo 42.º

Apuramento e proclamação

1- A proclamação das listas mais votadas será feita logo após o apuramento.

2- Se nenhuma das listas alcançar a maioria absoluta dos votos válidos, o ato eleitoral será repetido logo após o intervalo a conceder pelo presidente da mesa, que não poderá exceder sessenta minutos, concorrendo ao novo escrutínio apenas as duas listas mais votadas, sendo declarada vencedora a que reunir a maioria dos votos.

Artigo 43.º

Apresentação da candidatura

1- As listas com as candidaturas para todos ou alguns órgãos da CCP deverão ser apresentadas por um mínimo de 10 associados, respeitando o disposto no artigo 12.º

2- A propositura das listas será feita ao presidente da mesa da assembleia geral até 15 dias antes do ato eleitoral.

3- As candidaturas serão sempre de pessoas singulares, com indicação obrigatória da associação filiada através da qual se acham ligadas à CCP.

4- As candidaturas serão sempre acompanhadas da indicação dos lugares para que os candidatos são propostos, bem como da sua aceitação.

5- Nenhuma associada ou candidato poderá estar representada em mais de uma candidatura.-

7- Até ao 10.º dia anterior ao ato eleitoral, a mesa elaborará e enviará a todos os eleitores uma relação das candidaturas aceites, da qual constará o nome do candidato, o associado que representa, o órgão para que é proposto e o cargo para que é candidato.

8- Da admissão ou exclusão de qualquer lista ou candidato cabe recurso, nos termos da lei geral.

Artigo 44.º

Posse

Os membros eleitos para os diversos cargos sociais tomarão posse entre o 5.º e o 15.º dia contados da data em que se realizou a sua eleição.

CAPÍTULO VI

Do regime financeiro

Artigo 45.º

Receitas e despesas

1- Constituem receitas da CCP:

a) As joias;

b) O produto da quotização ou outras contribuições financeiras dos associados, nos termos destes estatutos;

c) As participações específicas correspondentes aos trabalhos especialmente acordados entre a CCP e os seus associados ou empresas aderentes;

d) As participações e donativos que a qualquer título lhe sejam atribuídos;

e) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir.

2- Constituem despesas da CCP:

a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentalmente previstas e autorizadas pela direção no âmbito das suas competências;

b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objetivo.

Artigo 46.º

Quotização

1- A quotização de cada associado é a correspondente à percentagem a aplicar sobre o volume das suas receitas de quotização referentes ao penúltimo ano, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

2- Independentemente do valor da quota a apurar, nos termos dos presentes estatutos, será estabelecida uma quota mínima.

3- A quota será paga em prestações mensais.

Artigo 47.º

Quotas

a) O valor da quota de cada novo associado será determinado pela aplicação de uma percentagem de 2,5 % sobre a contribuição dos respetivos associados dos sectores de atividade económica que a CCP representa;

b) Para apuramento dos valores referidos na alínea anterior ter-se-á em linha de conta os resultados do penúltimo exercício;

e) Em circunstâncias excecionais da vida da associada, devidamente comprovadas, a direção poderá acordar transitória e após audição do conselho fiscal uma quotização diferente da estipulada na alínea a).

Artigo 48.º

Relatório e contas

1- Até ao fim do 1.º trimestre de cada ano serão apreciados e votados pela assembleia geral o relatório e contas do ano anterior.

2- Até 15 do mês de dezembro será apreciado e votado o orçamento pela assembleia geral para o exercício seguinte.

CAPÍTULO VII

Artigo 51.º

Disposições finais e transitórias

Entrada em vigor

Artigo 49.º

Quota mínima

O valor da quota mínima a aplicar a partir de 2023 será de 125 € mensais.

Artigo 50.º

Duração do ano social

O ano social coincide com o ano civil.

1- Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

2- Os atuais órgãos sociais da CCP manter-se-ão em funções até ao fim do mandato para que foram eleitos.

3- O disposto no número 9 do artigo 12.º não se aplica ao primeiro processo eleitoral e respetivo mandato iniciado após a publicação dos presentes estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 27 de dezembro de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 150 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de novembro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Direção:

Presidente:

Carla Cristina Hipólito de Sá Salsinha.

Firma: Eugénia Maria & Filhos, L.^{da}

Associação Comercial de Moda.

Vice-presidente:

José Manuel de Sousa Gomes de Castro.

Firma: Alida Castro-Unipessoal, L.^{da}

Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa.

Diretor efetivo:

Tiago António Costa Quaresma.

Firma: Joaquim Pereira da Conceição & C.^a (Filhos), L.^{da}

Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa.

Diretor efetivo:

Vitor Alexandre Lopes Pereira Vicente.

Firma: Contas e Resultados, Contabilidade, Fiscalidade e Gestão, L.^{da}

Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços.

Diretor efetivo:

Sandra Maria Pinheiro de Morais Condesso.

Firma: António & Augusto Morais, L.^{da}

Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa.

Diretor efetivo:

Pedro Manuel Correia Raposo.

Firma: Trindade & C.^a, L.^{da}

Associação de Comerciantes de Armeiros, Bicycletas, Artigos de Desporto, Drogarias e Perfumarias, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos e Artesanato e Tabacaria de Lisboa.

Diretor efetivo:

Ricardo Miguel Moreira dos Santos Claudino.

Firma: Liquidspirit, L.^{da}

Associação de Comerciantes de Armeiros, Bicycletas, Artigos de Desporto, Drogarias e Perfumarias, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos e Artesanato e Tabacaria de Lisboa.

Diretor suplente:

Joaquim Pedro Potier Raposo Pulido Valente.

Firma: Horto do Campo Grande, SA.

Associação Nacional de Comerciantes dos Produtos da Terra, Fauna e Flora - ANCPT.

Diretor suplente:

Pedro Miguel Barbosa Nazaré Costa.

Firma: Costa & Filhos, L.^{da}

Associação Comercial de Moda.

Federação Portuguesa do Táxi - FPT - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de julho de 2021 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Carlos Alberto Simões Ramos, em representação da Auto Táxis Ventura e Ventura, L.^{da}

1.º vice-presidente - Ana Rita Marques da Silva, em representação da Sociedade de Transportes em Táxis Abelheira, L.^{da}

2.º vice-presidente - Carlos Alberto Rodrigues Lima, em representação da Carlos Alberto Rodrigues Lima.

3.º vice-presidente - José Manuel Águas Romão Alves, em representação da Romão Alves & Jorge Rodrigues, L.^{da}

4.º vice-presidente - António Maria Graça Marques, em representação da Táxis Armando Ferreira, L.^{da}

Suplentes:

Andreia Filipa Pereira Bárrios, em representação da Autocoope - Cooperativa de Táxis de Lisboa, CRL.

Licínio Teixeira da Silva, em representação da Licínio Teixeira da Silva.

Associação Comercial e Industrial da Bairrada - ACIB - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em de 29 de setembro de 2021 para o mandato de três anos.

Direção		
Cargo	Empresa	Representante
Presidente	Volumes ao Cubo, Courier, L. ^{da}	Renato Alexandre Braz Almeida
Vice-presidente	Manuel Reste & Filhos, L. ^{da}	Rui Manuel Domingues Reste
Vice-presidente	Sociedade Hoteleira do Cabecinho, L. ^{da}	Pedro Flores
Vice-presidente	Heleno & Crasto, L. ^{da}	Graciete Vaz de Crasto
Tesoureiro	BH FITNESS Portugal, L. ^{da}	Ana Margarida Souto
Vogal	Vei-Gás, L. ^{da}	Maria Graça Rodrigues
Vogal	TransTDF, L. ^{da}	Danny Tavares
Vogal	Firmino Silva & Filhos, L. ^{da}	Nuno Oliveira
Vogal	Bícepes & Trícepes - Ginásios, L. ^{da}	Liliana Vidal
Suplente	Estrela do Vento - Sociedade Imobiliária SA	Marta Daniela Graça da Silva
Suplente	Soanjo - Engenharia e consultoria, L. ^{da}	Ana Cláudia Ferreira

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

**Efacec Energia - Máquinas e Equipamentos
Eléctricos, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 8 de novembro de 2021 para o mandato de três anos.

Efetivos:

José Morais.
Fernando Leitão.
José Ferreira.
André Amorim.
Manuel Martins.

André Santos.
Licínio Moreira.
Frederico Fernandes.
António Costa.
Vasco Pinho.
Joaquim Vicente.

Suplentes:

Manuel Moura.
Luís Pinto.

Registado em 28 de dezembro de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 88, a fl. 50 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

...

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Metal-Nicho, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Metal-Nicho, SA, realizada em 25 de outubro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2021.

Efetivo:

João Paulo Alves Figueiras.

Suplente:

Bruno Alexandre Maneta Varela.

Registado em 28 de dezembro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 81, a fl. 155 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE FORMAÇÃO

...

4. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

...

5. ALTERAÇÃO DE PERCURSOS DE FORMAÇÃO

- Alteração do percurso de formação **Maquinista Ferroviário (anexo 1)**.

Alteração dos objetivos, conteúdos e da carga horária da UFCD 10893 - Acompanhamento em cabina da unidade motora, que passa de 25 horas para 50 horas.

Alteração da designação e da carga horária da UFCD 10895 - Condução efetiva de unidade motora, que passa a designar-se Condução de unidade motora e passa de 50 horas para 25 horas.

Anexo 1

10893	Acompanhamento em cabina da unidade motora	Carga horária 50 horas
-------	--	---------------------------

Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none">1. Reconhecer espaço e dimensões dentro da cabina.2. Reconhecer os equipamentos existentes na cabina.3. Reconhecer os procedimentos de preparação do comboio.4. Reconhecer os procedimentos de comunicações operacionais com o Gestor de Infraestrutura.
--------------------	---

Conteúdos

1. Acompanhamento em cabina, sem intervenção na condução:
 - 1.1. Contacto com os procedimentos inerentes à condução prática de material circulante.
 - 1.2. Contacto prático com os vários equipamentos existentes na cabina.
 - 1.3. Contacto prático com os procedimentos da preparação do comboio.
2. Contacto prático com os procedimentos de comunicações operacionais a utilizar com o/a gestor/a de Infraestrutura.

10895	Condução de unidade motora	Carga horária 25 horas
-------	----------------------------	---------------------------

Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none">1. Efetuar a condução prática de unidades motoras.2. Efetuar comunicações operacionais.
--------------------	--

Conteúdos

1. Condução na rede ferroviária nacional, sem passageiros:
 - 1.1. Condução prática de unidades motoras.
 - 1.2. Equipamentos das unidades motoras.
 - 1.3. Preparação de um comboio.
 - 1.4. Comunicações operacionais.