

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global	2167
- Contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Revisão global	2197
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS - Revisão global	2219
- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras	2239
- Acordo de empresa entre o Clube de Campismo de Lisboa - CCL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global	2249
- Acordo de empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras - Alteração salarial/texto consolidado	2264

- Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras	2294
- Acordo de empresa entre o CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado	2338

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros - STCDE - Alteração	2364
- Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Retificação	2374

II – Direção:

- Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária (ASFIC/PJ) - Eleição	2386
- Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC - Eleição	2386

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- CPCI - Confederação Portuguesa da Construção e do Imobiliário - Eleição	2387
---	------

- Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha - Eleição	2388
- Associação dos Cabeleireiros de Portugal - Eleição	2388

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- CaetanoBus - Fabricação de Carroçarias, SA - Alteração	2388
--	------

II – Eleições:

- CaetanoBus - Fabricação de Carroçarias, SA - Eleição	2389
- Fundação INATEL - Eleição	2389
- CP - Comboios de Portugal, EPE - Eleição	2390
- Petrogal, SA - Eleição	2392

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- TUB - Transportes Urbanos de Braga, EM - Convocatória	2393
---	------

II – Eleição de representantes:

- LisboaGás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA - Eleição	2394
- GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA - Eleição	2394

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 eletrónico respeita aos seguintes documentos:

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

Nota:

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

SIGLAS

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

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB -
Revisão global**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2020.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas florestais, agrícolas e do ambiente que exercem as suas atividades relacionadas com os CAE, pertencentes às seguintes divisões e grupos com a classificação portuguesas das atividades económicas:

a) CAE 01610 Atividades dos serviços relacionados com a agricultura;

b) CAE 01620 Atividades dos serviços relacionados com a produção animal, exceto serviços de veterinária;

c) CAE 01640 Preparação e tratamento de sementes para propagação;

d) CAE 01702 Atividades dos serviços relacionados com caça e repovoamento cinegético;

e) CAE 02100 Silvicultura e outras atividades florestais;

f) CAE 02200 Exploração florestal;

g) CAE 02300 Extração de cortiça, resina e apanha de outros produtos florestais, exceto madeira;

h) CAE 02400 Atividades dos serviços relacionados com a silvicultura e exploração florestal;

i) CAE 03220 Aquicultura em águas doces;

j) CAE 46213 Comércio por grosso de cortiça em bruto;

k) CAE 46220 Comércio por grosso de flores e plantas;

l) CAE 46731 Comércio por grosso de madeira em bruto e de produtos derivados;

m) CAE 71110 Atividades de arquitetura;

n) CAE 71120 Atividades de engenharia e técnicas afins;

o) CAE 77310 Aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas;

p) CAE 77390 Aluguer de outras máquinas e equipamentos;

q) CAE 81300 Atividades de plantação e manutenção de jardins.

e estejam filiadas na ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço daquelas que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O número de empregadores e trabalhadores abrangidos é de 2000 e de 175 000 respetivamente.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2- As tabelas salariais constantes dos anexos II e III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022 e 1 de janeiro de 2023, sendo depois revistas anualmente.

3- O presente CCT não pode ser denunciado antes de decorridos 12 meses após a data da sua entrega para depósito, em relação às tabelas de remunerações mínimas e cláusulas de expressão pecuniária ou 24 meses, tratando-se do restante clausulado.

4- As negociações sobre a revisão do CCT deverão iniciar-se nos dias posteriores à apresentação da contraproposta e estar concluídas no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de 15 dias, por acordo das partes.

5- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto nos números anteriores, e

desde que acompanhada de proposta de alteração.

6- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

7- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

8- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

CAPÍTULO II

Admissão, quadros, acessos e carreiras

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local

de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este CCT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um fundo de compensação de trabalho e fundo de garantia de compensação de trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 4.^a

Classificação profissional e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão classificados pela entidade patronal segundo as funções efetivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo II.

2- As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT encontram-se regulamentadas no anexo I.

Cláusula 5.^a

Noção e duração do período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

4- 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:
 - i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;
 - ii) Desempenhem funções de confiança;
 - iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Notas:

1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 12 meses ou mais;

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 25 meses ou mais.

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

5- 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.

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

7- 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 atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

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

CAPÍTULO III

Vínculos contratuais - Normas gerais

Cláusula 6.^a

Admissibilidade de trabalho a termo incerto

Só é permitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nos termos previstos no artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 7.^a

Admissibilidade do contrato a termo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa aquelas que se encontram previstas no artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 8.^a

Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo

Aplica-se o previsto no artigo 141.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 9.^a

Casos especiais contrato de trabalho de muito curta duração

Aplica-se o previsto no artigo 142.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 10.^a

Sucessão de contrato de trabalho a termo

Aplica-se o previsto no artigo 143.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 11.^a

Contrato de trabalho a sem termo

Aplica-se o previsto no artigo 147.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 12.^a

Duração de contrato de trabalho a termo

Aplica-se o previsto no artigo 148.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 13.^a

Renovação de contrato de trabalho a termo

Aplica-se o previsto no artigo 149.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 14.^a

Contrato de trabalho por tempo indeterminado

1- O contrato por tempo indeterminado é todo aquele que não se encontrar sujeito à fixação de prazos de duração certos ou incertos.

2- O contrato considera-se por tempo indeterminado se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações de contratos a termo certo ou incerto previstas neste CCT, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

3- Considera-se igualmente contratado 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 ou obra ou projeto para que haja sido contratado ou depois do regresso de trabalhador substituído ou da cessação do contrato deste.

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

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação vigente;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional exija;

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

h) 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;

i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

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

l) Enviar ao SETAAB até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitem o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal;

m) Ministrar ações de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afetados, para o efeito, os recursos financeiros necessários;

n) Permitir, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de ações de formação sindical certificada nas mesmas condições da anterior, e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do certificado de aptidão profissional (CAP), com vista à sua obtenção;

o) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

p) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

q) As empresas obrigam-se a prestar ao SETAAB todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste CCT, bem como obrigam-se anualmente, nos termos legais e deste CCT, a remeter ao sindicato outorgante deste CCT, o SETAAB, cópia do Relatório Único, previsto nomeadamente na Lei n.º 105/2009, na Portaria n.º 55/2010 e na Lei n.º 108-A/2011.

Cláusula 16.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- 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 atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;

h) Cooperar, no empregador, 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;

j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

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 17.^a

Garantias do trabalhador

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 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 nesta convenção;

e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, ou quando haja acordo do trabalhador;

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 de antiguidade.

Cláusula 18.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

Cláusula 19.^a

Carreira profissional e mobilidade funcional

1- Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva carreira profissional.

2- O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos definidos.

3- É permitida a mobilidade funcional temporária desde que não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4- A modificação substancial da posição do trabalhador é definida pelo grau de qualificação necessário para o desempenho de funções afins e pelo grupo profissional em que se integra o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, deverá ser estabelecido pelo empregador um quadro de equivalência de funções, determinando a afinidade e ligação funcional entre tarefas ou funções conexas.

6- Para apreciação das qualificações detidas pelos trabalhadores serão, designadamente, ponderados os elementos que foram levados em consideração no processo de admissão, bem como a experiência profissional e as habilitações académicas entretanto adquiridas.

7- As questões emergentes da aplicação desta cláusula devem ser submetidas à apreciação da comissão paritária prevista nesta convenção.

Cláusula 20.^a

Regulamento interno de empresa

1- O empregador pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

2- Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão sindical ou delegados sindicais, quando existam, e, na sua falta, o sindicato signatário da presente convenção, o SETAAB.

3- O empregador deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno de empresa, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

4- O regulamento interno de empresa só produz efeitos depois de recebido na ACT - Autoridade para as Condições de

Trabalho para registo e depósito.

5- A elaboração de regulamento interno de empresa sobre determinadas matérias pode ser retomada obrigatoriamente por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

CAPÍTULO V

Formação profissional

Cláusula 21.^a

Objetivos

Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 22.^a

Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior poderá ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dará lugar à emissão de certificado e a registo no respetivo passaporte qualifica, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeitos do cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para fre-

quência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime do trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- O empregador pode antecipar até 2 anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7- O período de antecipação a que se refere o número anterior será de 5 anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

10- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação e a consulta do sindicato outorgante deste CCT, o SETAAB, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao início da sua execução.

11- Sempre que tal se revele necessário, o empregador deve promover cursos de formação linguística específica para o exercício de funções que requeiram o conhecimento de linguagem técnica.

12- Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a CAP será garantido um acréscimo salarial de montante de 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, nos casos em que a mesma não dê origem a uma promoção.

Cláusula 23.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação, por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação reporta-se ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador, com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

6- Sempre que tal se revele necessário o empregador deve

promover a frequência de cursos de formação específica em português básico ou dispensar o trabalhador para esse efeito.

7- Sempre que tal se revele necessário, o empregador deve promover cursos de formação linguística específica para o exercício de funções que requeiram o conhecimento de linguagem técnica.

8- Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a CAP será garantido um acréscimo salarial de montante de 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, nos casos em que a mesma não dê origem a uma promoção.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 24.^a

Local de trabalho

O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador. Na falta desta definição, o local de trabalho será a instalação fabril, técnica ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das suas atividades.

Cláusula 25.^a

Transferências de local de trabalho

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- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

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

4- No caso previsto no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista no artigo 396.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

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

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

Cláusula 26.^a

Regime de deslocações

1- O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pela presente disposição em função das seguintes modalidades:

a) Deslocação pequena - Dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;

b) Deslocação média - Fora da localidade onde se situa o

local habitual de trabalho mas para local que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho;

c) Deslocação grande - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para local que não permite o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;

d) Deslocação muito grande - Entre o Continente e as Regiões Autónomas ou para fora do território nacional.

2- Nas deslocações pequenas o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte em que tiver incorrido e no caso de ter recorrido a viatura própria, ao valor de 0,36 €/km.

3- Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos no número 2 desta cláusula, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente:

a) Pequeno-almoço, se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de:

Ano de 2022 3,50 €;
Ano de 2023 4,00 €.

b) Almoço, se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de:

Ano de 2022 9,50 €;
Ano de 2023 10,00 €.

c) Jantar, se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante:

Ano de 2022 9,50 €;
Ano de 2023 10,00 €.

d) Ceia, se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante:

Ano de 2022 3,50 €;
Ano de 2023 4,00 €.

Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

4- Nas deslocações muito grandes, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, alojamento e refeições ou em alternativa, às duas últimas, atribuição de ajudas de custo nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

Cláusula 27.^a

Deslocações para frequência de cursos de formação profissional

1- Consideram-se deslocações para efeitos de frequência de ações de formação profissional, promovidas pelo empregador, as mudanças do local habitual de trabalho ocasionadas pelas mesmas.

2- Aos trabalhadores deslocados para ações de formação profissional o empregador assegurará transporte necessário à deslocação e fornecerá alimentação e alojamento e em alternativa, assegurará o pagamento de todas as despesas ocasionadas com a deslocação, nomeadamente as decorrentes de transporte, alimentação e alojamento.

3- O tempo do trajeto e da formação não deve exceder o período normal diário a que os trabalhadores estão obrigados.

CAPÍTULO VII

Cláusula 33.^a

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 28.^a

Definição e tipos de horário de trabalho

1- Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso interdecorrentes.

2- Para efeitos deste CCT, entende-se ainda por:

a) Horário normal ou fixo - Aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário desfasado - Aquele em que para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho, com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferiores a duas horas;

c) Horário de turnos - Aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

d) O horário de turnos será em regime de laboração contínua - Quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos que estejam dispensados de encerramento.

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho tem a duração de quarenta horas semanais e de oito horas diárias de trabalho efetivo, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 30.^a

Definição de trabalho noturno

Considera-se «período de trabalho noturno» o compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 31.^a

Definição do trabalho suplementar

Considera-se «trabalho suplementar» aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

Cláusula 32.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo havendo motivos atendíveis, nomeadamente nos casos de:

a) Assistência inadiável ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

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

Condições do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes da cláusula do regime de adaptabilidade.

Cláusula 34.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- Cada trabalhador não poderá prestar mais de duzentas horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia, mais de duas horas.

2- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório

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

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas 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 compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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

Cláusula 36.^a

Regime de adaptabilidade

1- Sempre que a duração média do trabalho semanal exceder a duração prevista na cláusula anterior, o período normal de trabalho diário, pode ser aumentado até ao limite de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 horas.

2- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 5 meses.

3- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto

nos números 1 e 2 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros.

4- Quando as horas de compensação perfizerem o equivalente, pelo menos a meio ou um período normal de trabalho diário, o trabalhador poderá optar por gozar a compensação por alargamento do período de férias.

5- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as 2 horas por dia, referidas no número 3 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no número 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula anterior, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste, o período de horas não prestado.

7- Conferem o direito a compensação económica as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, nomeadamente com:

- a) Alimentação;
- b) Transportes;
- c) Creches e ATL;
- d) Cuidados básicos a elementos do agregado familiar.

8- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

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

10- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal de trabalho serão pagas como trabalho suplementar.

11- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores contratados a termo incerto, nem aos restantes contratados a termo certo, cujo tempo previsto de contrato se verifique antes de terminado o período de referência.

12- Para efeitos do disposto na cláusula anterior, o horário semanal no período de referência será afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 7 dias de antecedência.

Cláusula 37.^a

Banco de horas

1- O tempo de trabalho poderá ser organizado de acordo com um regime de banco de horas instituído por este CCT, segundo o qual, o período normal de trabalho diário previsto na cláusula 21.^a pode ser aumentado até 2 horas diárias até atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite, 175 horas por ano.

2- A forma de compensação do trabalho prestado em acréscimo será objeto de acordo entre empregador e trabalhador podendo revestir uma das seguintes modalidades:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;

- b) Aumento do período de férias;

- c) Pagamento em dinheiro.

3- O acordo referido no número 2, deverá prever a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo e, caso uma das opções escolhidas como forma de compensação tenha sido a prevista na alínea a) do número 2, também o período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve avisar o outro da utilização dessa redução.

Cláusula 38.^a

Banco de horas grupal

O empregador pode aplicar o regime do banco de horas previsto no artigo anterior ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, caso a proposta do empregador nesse sentido, seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores dessa mesma equipa, secção ou unidade económica.

Cláusula 39.^a

Recuperação de horas

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de 2 horas diárias.

Cláusula 40.^a

Isenção de horário de trabalho

I

Condições

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário normal de trabalho;
- c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- O acordo referido no número 1 deve ser enviado à ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho.

II

Limites

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, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar nem ao descanso diário a que se refere o número 1 do artigo 214.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, exceto nos casos previstos no número 2 desse artigo.

4- Nos casos previstos no número 2 do artigo 214.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Cláusula 41.^a

Não prestação de trabalho por razões climáticas

1- Os trabalhadores têm direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam efetivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos se, estando no local de trabalho, não lhes for atribuída qualquer outra tarefa.

2- Se, em virtude das referidas condições climáticas, não houver possibilidade física de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, ou houver definição pela entidade patronal de inflexibilidade prática de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, ou houver definição pela entidade patronal de inflexibilidade prática de os trabalhadores prestarem a sua tarefa, terão estes direito a receber a totalidade do salário respetivo, o qual será compensado na prestação das horas de trabalho correspondentes ao salário recebido em dia a acordar diretamente entre as partes.

Cláusula 42.^a

Tipo de horário

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

a) Horário normal ou fixo - Aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início da duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário desfasado - Aquele em que para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho, com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferiores a duas horas;

c) Horário de turnos - Aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

d) O horário de turnos será em regime de laboração contínua - Quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos que estejam dispensados de encerramento.

Cláusula 43.^a

Trabalho por turnos

1- Entende-se por «turnos fixos» aqueles em que o trabalhador cumpre o mesmo horário de trabalho sem rotação e por «turnos rotativos» aqueles em que o trabalhador muda regular ou periodicamente de horário.

2- O estabelecimento e a organização de trabalho por turnos devem ser precedidos de parecer prévio a solicitar ao sindicato outorgante da presente convenção, o SETAAB, com a antecedência mínima de 30 dias, devendo este elaborar o respetivo parecer no prazo máximo de 10 dias.

3- A solicitação referida no número anterior deve ser acompanhada de fundamentação sobre a necessidade do estabelecimento e a organização dos turnos, bem como do acordo expresso dos trabalhadores abrangidos, relativamente aos quais a mudança de horário de trabalho para o regime de turnos implique alteração do contrato individual de trabalho.

4- Atendendo às características de produção em regime de turnos, o período dos turnos efetuados total ou parcialmente em horário noturno não poderá ser superior à média de trinta e cinco horas. As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no tempo de trabalho.

5- A prestação de trabalho em regime de turnos não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, ao dia de descanso semanal complementar e aos feriados.

6- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que acordadas entre si e o responsável pelo serviço, devendo ser comunicadas com vinte e quatro horas de antecedência mínima.

7- Deve ser possibilitada a mudança do horário por turnos para o horário normal aos trabalhadores que:

a) Comprovem por atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos;

b) Permaneçam durante 15 anos no regime de turnos ou tenham 50 anos ou mais de idade e requeiram a mudança.

9- Não havendo o regime de trabalho para a sua profissão ou categoria profissional, o empregador poderá, com o acordo do trabalhador, proceder à sua reconversão para profissão por categoria profissional adequada e em que se verifique vaga.

10- O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para todos os postos de trabalho em regime de horário normal.

11- O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico adequado, designadamente através de exame médico gratuito e sigiloso, com periodicidade não superior a um ano.

12- Nos turnos em regime de laboração contínua, os trabalhadores que a eles ficarem afetos, para assegurarem serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente nas situações a que se referem as alíneas e) e f) do número 2 do artigo 207.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, a sua organização deve ser efetuada de modo a que os trabalhadores por eles abrangidos em cada turno, gozem nestes casos, pelo menos, um dia de des-

canso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.

CAPÍTULO VIII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 44.^a

Conceito da retribuição do trabalho

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

2- A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

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

4- Para os efeitos desta convenção, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nela estabelecidas.

5- Não se considera retribuição o seguinte:

a) Remuneração por trabalho suplementar;

b) Importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;

c) Gratificações extraordinárias e prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidos antecipadamente.

6- Para efeitos desta convenção entende-se por:

a) «Retribuição de base» a retribuição correspondente à tabela salarial, anexo II desta convenção, que dela faz parte integrante;

b) «Retribuição mínima» a retribuição de base e as diuturnidades;

c) «Retribuição efetiva» a retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador que integra a retribuição de base, as diuturnidades e qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou desta convenção.

Cláusula 45.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo *RM* o valor da retribuição efetiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

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

Cláusula 46.^a

Retribuição certa e retribuição variável

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mis-

ta, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.

2- Aos trabalhadores que aufram uma retribuição mista será assegurado como valor mínimo o correspondente à retribuição mínima a que teriam direito para a respetiva categoria profissional.

3- Independentemente do tipo de retribuição, o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante inferior ao da retribuição mínima garantida por lei.

4- Quando a retribuição for variável ou mista, o pagamento da componente variável da retribuição deve efetuar-se até ao fim do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e o empregador.

5- Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias de Natal e outras prestações estabelecidas nesta convenção, tomar-se-á como referência a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tenha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de duração do contrato de trabalho se este tiver tido uma duração inferior.

Cláusula 47.^a

Salário igual para trabalho igual

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 48.^a

Forma de pagamento

1- As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas segundo a presente convenção.

2- O empregador pode efetuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respetivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

3- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição da Segurança Social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

4- Quando a retribuição for variável ou mista, o pagamento da componente variável da retribuição deve efetuar-se até ao final do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e o empregador.

Cláusula 49.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

Todos os trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo têm direito a uma retribuição efetiva calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 50.^a

Retribuição em caso de substituição de trabalhador

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, por período não inferior a um dia completo de trabalho, receberá, durante a substituição, uma retribuição de base idêntica à correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído bem como eventuais subsídios de função.

2- Nas categorias em que se verifique a existência de dois ou mais escalões de retribuição em função da antiguidade, o trabalhador que, de acordo com o disposto no número 1, substitua outro receberá a retribuição de base correspondente ao escalão mais baixo.

Cláusula 51.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional definida nos pontos seguintes:

a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho essa retribuição será de 20 % da retribuição mínima;

b) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho for acordada com observância dos períodos normais de trabalho essa retribuição será de 15 % da retribuição mínima.

2- A isenção de horário de trabalho deverá respeitar os limites máximos do período normal do trabalho previstos na lei, bem como os limites relativos ao trabalho suplementar.

3- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o de trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição efetiva mensal que ocorrer no ano a que respeitar, vencendo-se no dia 15 de dezembro.

2- Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessado por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

Cláusula 53.^a

Subsídio de alimentação

Nas empresas que não sirvam refeições será atribuído aos seus trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 4,85 euros por cada dia de trabalho efetivo prestado.

Cláusula 54.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;

b) 80 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100 % da retribuição normal.

3- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h00, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 53.^a

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 53.^a e, se o trabalho tiver duração superior a cinco horas e se prolongar para além das 20h00, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante.

5- Quando o trabalho suplementar terminar a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transportes coletivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

6- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 55.^a

Retribuição do trabalho noturno

A retribuição de trabalho noturno será superior em 30 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 56.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1- Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos, receberão um subsídio de turno no valor de 4 % da remuneração de base do nível 6 do presente CCT.

2- Quando o trabalhador der uma ou mais faltas injustificadas no mesmo mês, ser-lhe-á descontada a parte proporcional do subsídio previsto no número 1 referente ao número de faltas.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e descanso semanal complementar

Cláusula 57.^a

Descanso semanal e descanso semanal complementar

1- Salvo o disposto no número seguinte, o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores da empresa é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

2- Podem, porém, coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso semanal complementar, os trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 58.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Dia do Corpo de Deus (festa móvel);

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 59.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias re-

tribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dia de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.

Cláusula 60.^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 civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até no máximo 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes do decorrido o prazo do 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 o trabalhador tem direito a um período de férias igual à soma dos dias de férias que resultarem do previsto no número 2 desta cláusula e dos dias de férias estabelecidos nos números 1 e 3 da cláusula seguinte.

Cláusula 61.^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-feira 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 no máximo uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias, até no máximo duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias, até no máximo três faltas ou seis meios dias.

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

5- 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.

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

7- 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.

8- 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.

Cláusula 62.^a

Subsídio de férias

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

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de montante idêntico, que será pago de uma só vez com a retribuição do mês anterior ao do início das férias, logo que o trabalhador goze, pelo menos, 10 dias úteis de férias.

3- O valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo de férias, pelo que esse valor terá incidência sobre o subsídio de férias independentemente de o trabalhador já as ter gozado.

4- O subsídio referido na presente cláusula será acrescido do valor devido, em dois dias, sempre que, por acordo entre o empregador e o trabalhador, metade do período de férias seja gozado entre 31 de outubro e 1 de maio do ano seguinte.

5- Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

6- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão e contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

7- Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os herdeiros.

Cláusula 63.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

Cláusula 64.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se es-

tivessem em serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

Cláusula 65.^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- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º semestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que pretendem gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

Cláusula 66.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou os delegados sindicais, procedendo-se à afixação do respetivo mapa até ao dia 15 de abril de cada ano.

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

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 a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

6- As férias podem ser marcadas para ser gozadas interpo-ladamente mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 67.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A empresa poderá interromper o período de férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que no ato da convocação o fundamento, por escrito, com a necessidade de evitar riscos de danos diretos ou indiretos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações

graves na laboração ou abastecimento público. Nestas circunstâncias, o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal 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 a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período dos dias de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

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

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

Cláusula 68.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

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

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

4- Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela entidade empregadora a título de retribuição do período de férias e respetivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até ao falecimento.

Cláusula 69.^a

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

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá 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 a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e respetivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 70.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 66.^a

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula anterior.

3- A prova de situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 71.^a

Violação do direito de férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, sem prejuízo de o trabalhador ter direito a gozar efetivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 72.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

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

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

Cláusula 73.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste CCT, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 74.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 75.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens (5 dias consecutivos), parentes ou afins no 1.º grau na linha reta (5 dias consecutivos) ou outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (2 dias consecutivos);

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no CT;

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 no CT;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos no CT;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 76.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

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

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

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

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

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

a) As faltas dadas pelos membros da direção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste CCT;

b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade para além do crédito concedido nos termos deste CCT;

c) As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

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

e) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 76.º deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 77.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, considerando-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 3 dias úteis consecutivos ou seis dias interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;

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

4- 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 entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 79.^a

Impedimento prolongado

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

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

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

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

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

Cláusula 80.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

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

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

4- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5- Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 81.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando-se o disposto no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro.

2- A entidade patronal exerce ela própria o poder disciplinar, podendo este ser ainda exercido pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

CAPÍTULO XI

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 82.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da atividade sindical, nos termos do CT.

Cláusula 83.^a

Reuniões com a entidade patronal

1- Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2- Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3- O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4- Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dos promotores ao empregador, com a antecedência mínima de seis horas.

2- Às entidades patronais é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente opondo-se por qualquer forma ao exercício dos correspondentes direitos consignados neste CCT e na lei.

3- Para efeitos deste CCT, entende-se por:

a) «Delegação sindical» o representante do sindicato na empresa;

b) «Comissão sindical» organização de delegados sindicais do sindicato.

Cláusula 84.^a

Reuniões no local de trabalho fora do horário normal de trabalho

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho

fora do horário normal de trabalho mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores, pela direção do SETAAB ou pela sua comissão sindical ou seu delegado sindical, sem prejuízo da normalidade da elaboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 85.^a

Reuniões no local de trabalho dentro do horário

1- Com a ressalva no disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número 1 só podem ser convocadas pela direção do SETAAB ou pela sua comissão sindical ou seu delegado sindical.

Cláusula 86.^a

Convocatória das reuniões

1- Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com uma antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendam que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2- Os dirigentes da organização sindical, ou seus representantes, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 87.^a

Delegado sindical e comissão sindical

1- Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e distribuídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, em escrutínio directo e secreto.

2- Se o número de delegados o justificar, ou havendo unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

Cláusula 88.^a

Direito a instalações

1- Se a empresa tiver 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Se o número de trabalhadores da empresa for inferior a 150, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 89.^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 pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicados

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, da laboração normal da empresa.

Cláusula 90.^a

Direitos e garantias dos delegados e dirigentes sindicais

1- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento do sindicato.

2- Os membros dos corpos gerentes da associação sindical que trabalhem não podem ser transferidos no local de trabalho sem o seu acordo.

3- A empresa não levantará obstáculos ao exercício de funções de dirigentes ou delegados sindicais ou outros representantes de trabalhadores nem lhes dará tratamento diferenciado.

Cláusula 91.^a

Crédito de tempo dos delegados e dirigentes sindicais

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

2- Os membros dos corpos gerentes de organização que trabalhem na empresa beneficiarão de um crédito de horas que não pode ser inferior a quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

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

5- Nas reuniões efectuadas com a entidade patronal os seus representantes, a solicitação deste, o tempo despendido não é considerado para efeito de crédito de horas previsto nos números anteriores.

Cláusula 92.^a

Delegados sindicais beneficiários do crédito de tempo

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Se a empresa tiver menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Se tiver 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Se tiver de 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Se tiver de 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Tendo 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 será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 93.^a

Comunicação à entidade patronal sobre a eleição e destituição dos delegados sindicais

1- A direcção do sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte de comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso prévio de recepção, ou de e-mail, de que será afixada cópia dos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado em substituições ou cessação de funções.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 94.^a

Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nos seguintes casos:

a) Artigo 338.º - Proibição de despedimento sem justa causa;

b) Artigo 340.º - Modalidade de cessação do contrato de trabalho:

- 1) Caducidade;
- 2) Revogação;
- 3) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- 4) Despedimento coletivo;
- 5) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- 6) Despedimento por inadaptação;
- 7) Resolução pelo trabalhador;
- 8) Denúncia pelo trabalhador.
- c) Artigo 341.º - Documentos a entregar ao trabalhador;
- d) Artigo 342.º - Devolução de instrumentos de trabalho.

Cláusula 95.^a

Caducidade de contrato de trabalho

Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nos seguintes casos:

a) Artigos 343.º a 348.º - Caducidade de contrato de trabalho;

b) Revogação de contrato de trabalho:

1) Artigo 349.º - Cessação de contrato de trabalho por acordo;

2) Artigo 350.º - Cessação do acordo de revogação.

c) Despedimento por iniciativa do trabalhador:

1) Artigo 350.º a 380.º - Modalidade de despedimento:

1.1) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

1.2) Despedimento coletivo;

1.3) Despedimento por extinção de posto de trabalho;

1.4) Despedimento por inadaptação.

2) Artigo 381.º a 393.º - Ilícitude de despedimento;

d) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:

1) Artigo 394.º a 399.º - Resolução de contrato de trabalho

pelo trabalhador;

2) Artigo 400.º a 403.º - Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador.

Cláusula 96.^a

Reestruturação dos serviços

1- Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que nele prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrente.

2- Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista no CT além das férias e dos subsídios de férias e Natal, proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

CAPÍTULO XIII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 97.^a

Organização de serviços

1- Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.

2- Os profissionais que integram os serviços de segurança e saúde do trabalho exercem as respetivas atividades com autonomia técnica relativamente ao empregador e aos trabalhadores.

Cláusula 98.^a

Obrigações gerais do empregador

1- Através dos serviços mencionados na cláusula anterior, o empregador deve tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes medidas:

a) Identificação, avaliação e controlo, com o consequente registo, dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho incluindo dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;

b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos de saúde relativos a cada trabalhador;

c) Elaboração de relatórios sobre acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade superior a três dias;

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

e) Organização, implementação e controlo da utilização dos meios destinados à prevenção e proteção, coletiva e individual, e coordenação das medidas a adotar em caso de emergência e de perigo grave e iminente, bem como organização para minimizar as consequências dos acidentes;

f) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;

g) Fornecer o vestuário especial e demais equipamento de proteção individual adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, sendo encargo do empregador a substituição por deterioração desse vestuário e demais equipamento, por ele fornecidos, ocasionados, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à atividade prestada;

a) Dotar, na medida do possível, os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene sanitária em vigor.

Cláusula 99.^a

Obrigações gerais dos trabalhadores

Constituem obrigações dos trabalhadores, de entre outras previstas na lei:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais em vigor aplicáveis bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança de terceiros que possam ser afetados pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, 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 proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Adotar as medidas e instruções estabelecidas para os casos de perigo grave e iminente, quando não seja possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;

e) Colaborar com o empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho e comunicar prontamente ao superior hierárquico ou aos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, qualquer deficiência existente.

Cláusula 100.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, devem dispor de informação atualizada sobre:

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

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de risco grave 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 alterações dos existentes;

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividade que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3- Os representantes dos trabalhadores, ou na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados por escrito, sobre as matérias legalmente consignadas no domínio da segurança e saúde no trabalho, nos seguintes termos:

a) A consulta deve ser realizada uma vez por ano;

b) O parecer dos representantes dos trabalhadores ou na sua falta, dos próprios trabalhadores, deve ser emitido por escrito no prazo de 15 dias;

c) Decorrido o prazo referido na alínea anterior sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

Cláusula 101.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para a comissão de segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores, por voto direto 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 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 deverá indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual ao número de candidatos suplentes.

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 representantes.

5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

6- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma

aos candidatos efetivos e suplentes, pela ordem indicada na respetiva lista.

7- Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de 5 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 102.^a

Formação dos trabalhadores

1- Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.

2- Aos trabalhadores designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e de saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, formação permanente para o exercício das respetivas funções.

Cláusula 103.^a

Comunicações

1- Sem prejuízo de outras notificações previstas na lei, o empregador deve comunicar ao serviço com competência Inspetiva do ministério responsável pela área laboral os acidentes mortais, bem como aqueles que evidenciem lesão física grave, nas 24 horas a seguir à ocorrência.

2- A comunicação prevista no número anterior deve conter a identificação do trabalhador acidentado e a descrição dos factos, devendo ser acompanhado de informação e respetivos registos sobre os tempos de trabalho prestado pelo trabalhador nos 30 dias que antecederam o acidente.

CAPÍTULO XIV

Conciliação da vida familiar e profissional

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 104.^a

Parentalidade

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

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

Cláusula 105.^a

Proteção 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 exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Cláusula 106.^a

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

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

3- Aplica-se o CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º

93/2019, de 4 de setembro, nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 107.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120, 150 ou 180 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

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

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

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada 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 atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

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

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

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

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

Cláusula 108.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Cláusula 109.^a

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

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

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 100.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

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

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

Cláusula 110.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental

de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas 6 semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

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

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

Cláusula 111.^a

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 46.º-A - Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida;
- e) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- g) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- h) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- i) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- j) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- k) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- l) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- m) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- p) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- q) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- s) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- t) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- u) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
- v) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- w) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo

quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
 - c) Licença por interrupção de gravidez;
 - d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - e) Licença por adoção;
 - f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
 - g) Falta para assistência a filho;
 - h) Falta para assistência a neto;
 - i) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
 - j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
 - k) Dispensa para avaliação para adoção;
 - l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.
- 3- A dispensa para consulta PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.
- 4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:
- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
 - b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
 - c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.
- 5- 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 formação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
 - d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

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

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

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 112.^a

Trabalho de menores

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

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

Cláusula 113.^a

Inspeções médicas

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

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

Cláusula 114.^a

Formação profissional

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

SECÇÃO III

Trabalhador-estudante

Cláusula 115.^a

Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como

curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no CT - Lei n.º 7/2009, de

12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro, nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;
- b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;
- c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;
- d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;
- e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;
- f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 116.^a

Redução de capacidade para o trabalho

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

CAPÍTULO XV

Resolução de conflitos

Cláusula 117.^a

Comissão de resolução de conflitos

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão de resolução de conflitos (CRC), de composição paritária, com competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação da presente convenção.

2- A comissão será composta por três representantes da parte do empregador e três representantes da parte do sindicato outorgante da presente convenção, o SETAAB. A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após comunicação à outra parte.

3- A CRC é competente para apreciar e dirimir as questões emergentes dos contratos individuais de trabalho estabelecidos entre o empregador e trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação desta convenção.

4- Esta comissão é convocada por qualquer das partes, através de comunicação escrita à outra, competindo a esta acusar a receção e propor datas para o início das reuniões, devendo a primeira reunião ter lugar nos 15 dias seguintes àquela receção.

5- A CRC delibera com a presença da totalidade dos seus membros. Em caso de falta, a mesma deverá ser justificada à comissão e à parte representada, devendo os membros presentes agendar nova reunião, cuja data será comunicada ao representante ou representantes faltosos.

6- Cada representante dispõe de um voto, sendo as deliberações tomadas por maioria dos votos expressos.

7- A execução das deliberações está sujeita à concordância das partes que a devem suportar ou às quais é dirigida.

8- Não havendo concordância nos termos referidos no número anterior, a questão poderá ser sujeita a arbitragem voluntária nos termos legais.

9- As competências atribuídas a esta comissão podem ser assumidas pela comissão paritária, mediante acordo das partes nesse sentido.

Cláusula 118.^a

Procedimento de resoluções de conflitos

1- As partes outorgantes comprometem-se a privilegiar a resolução de conflitos emergentes da celebração, aplicação ou revisão da presente convenção que não sejam presentes ou tenham decisão da CRC através do recurso a procedimentos de conciliação ou mediação.

2- Não sendo possível ou viável a sua resolução pelas vias previstas no número anterior, as partes outorgantes assumem o compromisso de os submeter à arbitragem, nos termos da lei aplicável.

3- Os outorgantes assumem ainda o compromisso de desenvolver diligências no sentido de constituir um centro de arbitragem voluntária institucionalizada para resolução de conflitos individuais de trabalho que envolvam empregadores e trabalhadores a quem esta convenção seja aplicável.

Cláusula 119.^a

Procedimento pluriconvencionais

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes outorgantes admitem colaborar e participar, com entidades públicas e privadas, na constituição de centros de conciliação, mediação e arbitragem voluntária institucionalizada, de âmbito geral e sectorial, regional ou nacional, com competência para dirimir conflitos individuais ou colectivos de trabalho emergentes da aplicação ou execução dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 120.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por um membro efectivo e um suplente, em representação de cada uma delas, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após comunicação à comissão.

3- A comissão paritária realizará a sua primeira reunião no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor da presente convenção, começando por proceder à regulamentação do seu funcionamento.

4- As deliberações são tomadas por unanimidade e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção e serão depositadas nos termos das convenções colectivas.

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

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

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 121.^a

Condições de trabalho para o sector de viveiristas

Durante a vigência do presente CCT continuam a ser aplicados ao subsector dos viveiristas o CCT das convenções coletivas outorgadas pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, outorgadas com a CAP, com a AAR, com a AABA e com a AHSA.

Cláusula 122.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 123.^a

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Ajudante de operador de máquinas especiais, pesadas ou industriais - É o/a trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras e procede às cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos - É o/a trabalhador(a) que manipula e aplica de forma segura produtos fitofarmacêuticos, minimizando os riscos para o aplicador, o ambiente, culturas, espécies e organismos visados e para o consumidor, de acordo com os princípios da proteção integrada. Controla, conserva e mantém materiais de aplicação de acordo com normas técnicas. Verifica as condições e características dos locais de armazenamento de produtos fitofarmacêuticos e de transporte por forma a que as mesmas sejam realizadas com segurança e de modo a prevenir a existência de acidentes de trabalho.

Assistente administrativo(a) - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência em suporte

papel e através de meios informáticos e encaminha-a para os respetivos destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo, procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados, prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Emetrador(a) ou ajuntador(a) - É o/a trabalhador(a) que procede ao emetramento e ao ajuntamento de lenha e de cortiça, depois daquela cortada ou extraída.

Encarregado(a) geral - É o/a trabalhador(a) que dirige e controla o trabalho na respetiva área profissional.

Enxertador(a) ou podador(a) - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos especializados de enxertia ou poda.

Estagiário(a) - É o/a trabalhador(a) que se prepara para ingressar numa das categorias profissionais dos níveis 2, 3 ou 4 deste CCT. O trabalhador só pode permanecer nesta categoria pelo período máximo de 18 meses, findo o qual ingressa na categoria profissional respetiva.

Gadanhador(a) - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos de gadanha no corte de cereais, feno, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

Limpador(a) de árvores ou esgalhador(a) - É o/a trabalhador(a) que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou ferramentas manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande e médio porte, nomeadamente poda e desramação de ramos e arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

Jardineiro(a) - É o/a trabalhador(a) especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite em jardins e espaços verdes ou para fins comerciais.

Motorista de ligeiros - É o/a trabalhador(a) que conduz veículos automóveis ligeiros, zela dentro das suas competências pela sua boa conservação e limpeza, bem como pela carga que transporta. Orienta as cargas e descargas.

Motorista de pesados - É o/a trabalhador(a) que possuindo carta de condução profissional, conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros), zela pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza das viaturas e procede à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Quando estiver a conduzir

veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Motosserrista - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores. Efetua medições florestais e registo de dados. Opera com equipamentos moto manuais e equipamentos de proteção individual. Procede à manutenção dos espaços florestais. Previne os incêndios florestais. Aplica processos e métodos de proteção fitossanitária. Procede a operações inerentes ao abate de árvores. Extrai o material lenhosos do terreno. Efetua a manutenção e conservação da motosserra. Aplica os procedimentos técnicos associados ao abate de árvores em situação difícil.

Operador(a) agrícola - É o/a trabalhador(a) que procede à preparação do terreno para a sementeira e para a instalação de culturas ou de plantações, segundo o modo de produção definido. Instala culturas e plantações, de acordo com as operações culturais a realizar e o modo de produção definido. Procede às operações culturais necessárias ao desenvolvimento das culturas e de plantações, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies, as condições edafo-climáticas, a condução das culturas ao ar livre ou protegidas, de acordo com o método e o modo de produção definido. Precede à colheita dos produtos das culturas e das plantações, tendo em conta as suas características, os fins a que se destinam e o modo de produção. Procede às operações de corte, armazenamento e conservação da produção forrageira, de acordo com o método estabelecido, assegurando a adequada conservação dos alimentos e minimização do impacto ambiental. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos agrícolas adequados às atividades a realizar, tendo em conta as normas de segurança no trabalho e proteção ambiental. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e das instalações da exploração. Regista dados relativos às operações efetuadas, para utilização técnica e contabilística, a fim de controlar os resultados e a produtividade da exploração. Executa operações simples ligadas às atividades pecuárias e florestais.

Operador(a) apícola - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à produção, proteção, manutenção e exploração de colónias de abelhas no espaço rural, de forma a garantir a gestão sustentada do mesmo, através de técnicas e procedimentos adequados e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho apícola, da legislação aplicável à atividade apícola e da proteção do ambiente.

Operador(a) florestal - É o/a trabalhador(a) que prepara e executa tarefas relativas à manutenção, proteção e exploração do material lenhoso e não lenhoso, bem como tarefas relacionadas com a atividade cinegética em espaços florestais, de forma a garantir a gestão sustentada destes espaços e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho florestal e proteção do ambiente. Executa tarefas de manutenção, proteção e exploração de material lenhoso nos espaços florestais. Executa tarefas inerentes à produção de plantas em viveiro e movimentação no seu interior. Instala povoamentos florestais, de acordo com as técnicas pré-determinadas. Executa diversos tipos de

podas e desramações em árvores. Procede às operações de resinagem, de acordo com a legislação em vigor. Procede à extração de cortiça em sobreiros vivos (descortiçamento), respeitando a legislação em vigor. Procede à apanha de sementes e frutos de espécies florestais em povoamentos selecionados. Procede aos cálculos das produções de lenha, de resina, de cortiça, de cogumelos e de sementes obtidas por exploração ou por hectare. Executa tarefas relacionadas com a atividade cinegética. Opera, regula e efetua a manutenção de equipamentos florestais e máquinas agrícolas adequadas às atividades a realizar. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e maquinaria utilizados e das instalações da exploração. Procede ao registo de dados da atividade do operador e da exploração florestal.

Operador(a) de jardinagem e espaços verdes - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta as condições edafo-climáticas e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e proteção do ambiente. Interpreta plantas, mapas, peças desenhadas do projeto de instalação de jardins e espaços verdes, a fim de identificar os dados necessários do trabalho a realizar. Prepara o terreno, para instalação de jardins e espaços verdes. Instala as espécies ornamentais de acordo com as orientações recebidas. Procede à manutenção de jardins espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafo-climáticas, de acordo com as orientações recebidas. Regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão, de acordo com as orientações recebidas. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar, tais como motocultivador, charrua, grade, escarificador, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, «bobcat» e pulverizadores, de acordo com as orientações recebidas. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

Operador(a) de máquinas agrícolas ou florestais - É o/a trabalhador(a) que conduz e opera tratores agrícolas com e sem equipamentos montados ou rebocados e máquinas agrícolas, com vista à realização de operações culturais, de acordo com as instruções de trabalho e as condições edafo-climáticas, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Assegura a manutenção preventiva e executa reparações e afinações simples em tratores, reboques, máquinas, efetuando nomeadamente verificações de níveis de água, óleo e gasóleo, lubrificações, calibragens, substituições de peças desgastadas e limpeza dos equipamentos, por forma a garantir as suas condições de utilização. Regista dados referentes a cada trabalho realizado, por forma a fornecer os necessários elementos técnicos e contabilísticos.

Operador(a) de máquinas especiais, pesadas ou industriais - É o/a trabalhador(a) que conduz, manobra e assegura a manutenção de máquinas pesadas, tais como máquinas de terraplanagem florestais (por exemplo, escavadoras hidráulicas, bulldozers, motoniveladoras, empilhadores, etc.), para as quais se encontra devidamente habilitado.

Operador(a) pecuário - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relativas ao manejo do efetivo pecuário e à produção de produtos de origem animal tendo em conta as necessidades dos animais, a sua saúde e bem-estar, bem como o respeito pelas normas de qualidade dos produtos, de segurança alimentar e de saúde pública e de segurança e saúde no trabalho. Prepara e ministra a alimentação aos animais, tendo em conta o programa alimentar definido para cada espécie/raça, animal e fase do ciclo da vida, de acordo com o modo de produção. Assegura a limpeza e manutenção das instalações e dos equipamentos e o controlo do seu estado higiénico, sanitário e funcional e das condições ambientais, utilizando os meios colocados à sua disposição. Executa tarefas ligadas à sanidade animal, de acordo com o manejo profilático estabelecido e seguindo as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao manejo reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao manejo reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário. Efetua a ordenha dos animais nas espécies com função produtiva leiteira. Efetua tarefas específicas de manejo, de acordo com as espécies e o modo de produção estabelecido. Efetua as operações necessárias à identificação dos animais, tais como o preenchimento da sua ficha individual e a sua marcação por meio de fogo, brincos, azoto, coleiras, tatuagens, anilhas, marcas auriculares, bolo reticular, ou outros meios. Prepara os animais para o abate de emergência, efetua a recolha, o transporte e o tratamento de efluentes líquidos e sólidos, tendo em conta as técnicas estabelecidas, com vista à obtenção de chorumes e estrumes numa perspetiva de sustentabilidade ambiental. Procede às operações culturais relacionadas com a manutenção e instalação de culturas forrageiras, prados e pastagens. Procede às operações de corte, conservação e armazenamento de produtos forrageiros. Conduz, opera e regula máquinas, equipamentos agrícolas e veículos adequados às operações culturais, às atividades de limpeza das instalações pecuárias, de alimentação e de transporte dos animais, tendo em conta as normas de segurança e o bem-estar animal. Regista e consulta dados técnicos da atividade, utilizando meios manuais ou informáticos.

Porta-miras - É o/a trabalhador(a) que realiza a execução de trabalhos de um topógrafo, segundo as suas instruções, no transporte ou colocação dos aparelhos óticos a utilizar, fixando e posicionando determinados alvos, e transporta o equipamento necessário.

Sapador(a) florestal - É o/a trabalhador(a) que previne incêndios e dá apoio ao seu combate, respeitando todas as fases do ciclo de vida da fauna e da flora florestais e normas de segurança, higiene e saúde e de proteção do ambiente.

Técnico(a) administrativo - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins, con-

trola a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material preenchendo requisições ou outro tipo de documentação com vista à reposição das faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico(a) agro-florestal - É o/a trabalhador(a) que orienta, organiza e executa trabalhos técnicos na agricultura ou na floresta consentâneos com a sua formação.

Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes - É o/a trabalhador(a) que orienta, organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, de acordo com o projeto e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Analisa projetos e outras especificações técnicas, a fim de identificar os dados necessários ao trabalho e orientar e/ou realizar. Supervisiona o trabalho, distribuindo, orientando e controlando as atividades de jardinagem em função das programações estabelecidas, das normas de segurança, higiene e proteção do ambiente e promovendo a qualidade do desempenho e as relações de trabalho em equipa. Orienta e/ou procede à preparação do terreno para instalação de jardins espaços verdes. Orienta e/ou procede à instalação de espécies ornamentais de acordo com as especificações técnicas do projeto. Orienta e/ou procede à manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafoclimáticas, de acordo com as especificações técnicas do projeto. Organiza e/ou regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão. Orienta e/ou procede à condução, operação e regulação de máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar tais como motocultivador, charrua, grade, escarificador, corta-mato, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, *bobcat*, atomizadores e pulverizadores. Elabora orçamentos relativos à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os custos, as áreas a utilizar e os tempos de trabalho. Orienta e/ou executa a conservação e a limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

Técnico(a) de manutenção - É o/a trabalhador(a) qualificado apto a orientar e a desenvolver atividades na área da manutenção, relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e instalações elétricas. Pla-

neia, prepara e procede a intervenções no âmbito da manutenção preventiva, sistemática ou corretiva. Executa ensaios e repõe em marcha de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Interpreta desenhos, normas e outras especificações técnicas, a fim de identificar formas e dimensões, funcionalidades, materiais e outros dados complementares relativos a equipamento eletromecânicos e instalações elétricas. Controla o funcionamento dos equipamentos, deteta e diagnostica anomalias. Planeia, desenvolve e controla os trabalhos de manutenção e de conservação em equipamentos e instalações, de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Avalia e providencia os meios humanos e materiais necessários à intervenção de manutenção, tendo em consideração os prazos de execução. Planeia e estabelece a sequência e os métodos de trabalho de desmontagem, reparação e montagem de componentes e/ou equipamentos e definir a aplicação de processos, materiais e ferramentas adequadas à execução dos trabalhos, de acordo com o diagnóstico efetuado. Controla e avalia as intervenções de manutenção e os equipamentos intervencionados, utilizando instrumentos adequados. Procede à instalação, preparação e ensaio de vários tipos de máquinas, motores e outros equipamentos. Colabora no desenvolvimento de estudos e projetos de adaptação de sistemas e equipamentos para melhoria de eficiência, ganhos de produtividade e prevenção de avarias.

Técnico(a) de recursos florestais e ambientais - É o/a trabalhador(a) que participa na gestão, exploração e proteção de áreas florestais, respeitando a legislação em vigor e as normas de segurança e saúde no trabalho florestal. Colabora na elaboração de planos de ordenamento florestal tendo em consideração o clima, os solos e outros fatores condicionantes. Participa na produção e exploração com vista à valorização dos produtos e à sustentabilidade do espaço florestal. Assegura a conservação, proteção e valorização dos espaços florestais. Assegura o respeito pelo ambiente e a utilização sustentável dos recursos naturais. Elabora relatórios e preenche documentação técnica relativa à atividade desenvolvida.

Tirador(a) de cortiça amadia ou empilhador - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos necessários e conducentes à extração de cortiça amadia ou ao seu empilhamento.

Tirador(a) de cortiça falca - É o/a trabalhador(a) que executa necessários e conducentes à extração de cortiça falca.

Trabalhador(a) agrícola ou florestal - É o/a trabalhador(a) que executa todos os trabalhos agrícolas, pecuários ou florestais que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, nomeadamente sementeira, plantação, rega, colheita, limpeza de campos, entre outras tarefas.

Trabalhador(a) de descasque de madeiras - É o/a trabalhador(a) que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

Níveis categorias profissionais e enquadramentos

Níveis	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal para vigorar de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022	Remuneração mínima mensal para vigorar de 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023
1	Técnico(a) agroflorestal Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes Técnico(a) licenciado Técnico(a) de recursos florestais e ambientais	910,00 €	955,00 €
2	Técnico(a) agroflorestal de 1.º ano Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes de 1.º ano Técnico(a) licenciado de 1.º ano Técnico(a) de recursos florestais e ambientais de 1.º ano	845,00 €	890,00 €
3	Encarregado(a) geral Operador(a) de máquinas especiais, pesadas ou industriais Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) de manutenção	785,00 €	830,00 €
4	Ajudante de operador(a) de máquinas especiais Assistente administrativo(a) Motorista de pesados Motosserrista Sapador(a) florestal Técnico(a) de manutenção de 1.º ano Tirador(a) de cortiça amadia ou empilhador	755,00 €	800,00 €
5	Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos Motorista de ligeiros Operador(a) agrícola Operador(a) apícola Operador(a) florestal Operador(a) de jardinagem e espaços verdes Operador(a) pecuário Operador(a) de máquinas agrícolas ou florestais Tirador(a) de cortiça falca	735,00 €	780,00 €
6	Ajudante de mecânico Ajudante de motorista Ajudante de operador(a) de máquinas pesadas ou industriais Emetrador(a) ou ajuntador(a) Exertador(a) ou podador(a) Gadanhador(a) Jardineiro(a) Limpador(a) de árvores ou esgalhador(a) Porta-miras Trabalhador(a) de descasque de madeiras	715,00 €	760,00 €
7	Estagiário(a) administrativo(a) Trabalhador(a) agrícola ou florestal	712,00 €	757,00 €

ANEXO III

**Remuneração mínima diária - Trabalho sazonal
para vigorar de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022**

Categorias	Vencimento por hora com propocionais (Férias, subsídio de férias e subsídio de Natal)	Vencimento por dia com propocionais (Férias, subsídio de férias e subsídio de Natal)
Nível 3	5,70 €	45,60 €
Nível 4	5,46 €	43,68 €
Nível 5	5,29 €	42,32 €
Nível 4	5,13 €	41,04 €
Nível 5	5,11 €	40,88 €

**Remuneração mínima diária - Trabalho sazonal
para vigorar de 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023**

Categorias	Vencimento por hora com propocionais (Férias, subsídio de férias e subsídio de Natal)	Vencimento por dia com propocionais (Férias, subsídio de férias e subsídio de Natal)
Nível 3	6,00 €	48,00 €
Nível 4	5,76 €	46,08 €
Nível 5	5,59 €	44,72 €
Nível 4	5,43 €	43,44 €
Nível 5	5,41 €	43,28 €

Lisboa, 18 de abril de 2022.

Pela ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente:

Pedro Serra Ramos, como mandatário.

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

Joaquim Manuel Freire Venâncio, como mandatário.

Depositado em 30 de maio de 2022, a fl. 191 do livro n.º 12, com o n.º 115/2022, 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 Empresarial
de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato
dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e
Serviços de Portugal - Revisão global**

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- A presente convenção colectiva de trabalho, doravan-

te designada por CCT, obriga as empresas que se dedi-
quem a actividade de comércio a retalho com (CAE REV
3: 47) - Comércio a retalho, excepto veículos automóveis
e motociclos [de que se exclui apenas a (CAE REV 3: 473)
- Comércio a retalho de combustível para veículos a motor
em estabelecimentos especializados], também inclui as ac-
tividades contidas na (CAE REV 3: 9602) - Actividades de
salões de cabeleireiros e institutos de beleza e (CAE REV 3:
9603) - Actividades funerárias e conexas, assim como com
as (CAE REV 3: 96030 e 93130), representadas pelas as-
sociações outorgantes e os trabalhadores ao serviço dessas
empresas filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do
Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.
2- Este contrato aplica-se no distrito de Viana do Castelo

e obriga, por uma parte, os trabalhadores representados pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, e por outra parte, as empresas representadas pelas associações outorgantes.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo I.

4- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito para publicação, o respectivo regulamento de extensão a todas as empresas e seus trabalhadores que, desenvolvendo actividade económica no âmbito desta convenção, não se encontrem filiadas e filiados nas organizações patronais e sindicais outorgantes.

5- Esta CCT abrange 1007 empresas e 4839 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

1- A presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo prazo mínimo de 12 meses, renovando-se por iguais períodos enquanto não for substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2- As tabelas salariais e previstas no anexo III, bem como as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de março de 2022 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de 90 dias do prazo que se pretenda para a entrada em vigor do novo contrato, e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

4- A outra parte deverá apresentar uma resposta no prazo de 30 dias a constar da data de receção da proposta da denúncia.

5- A denúncia desta CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de carácter pecuniário, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no número anterior.

6- A ausência da resposta no prazo referido no número anterior, entende-se como aceitação tácita da proposta.

7- Apresentada a resposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 15 dias após a sua receção e prolongar-se-ão por um período máximo de 30 dias.

8- Enquanto não entrar em vigor a nova convenção colectiva, continuará válido e aplicar-se-á aquele cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Condições de admissão)

1- A entidade patronal só deve admitir trabalhadores para qualquer profissão se nos quadros da empresa não existirem trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

2- Os trabalhadores admitidos para a profissão de caixeiros

com idade inferior a 18 anos poderão ser classificados como praticantes.

3- Os trabalhadores admitidos na profissão de caixeiros com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados com a categoria de caixeiro-ajudante, sem prejuízo da alínea c) da cláusula 8.^a

4- Os trabalhadores admitidos na profissão de empregados de escritório com a idade inferior a 21 anos podem ser classificados como estagiários.

5- Os trabalhadores admitidos para a profissão de operadores/supermercado/loja com idade inferior a 18 anos poderão ser classificados como praticantes.

6- Os trabalhadores admitidos na profissão de operador com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados com a categoria de operador-ajudante, sem prejuízo da alínea c) do III da cláusula 8.^a

7- Os trabalhadores admitidos para a profissão de técnico de páginas da internet devem ter idade igual ou superior a 18 anos e 12.º ano, ou equivalente, ou experiência profissional.

§ único. As condições de admissão dos trabalhadores admitidos para a profissão de operadores de vendas na internet são iguais à dos outros operadores.

8- Os trabalhadores admitidos nas profissões das agências funerárias:

A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

9- Os trabalhadores admitidos nas profissões das carnes:

a) Idade mínima de admissão: 16 anos;

b) As habilitações mínimas legais;

c) Os trabalhadores, desde que comprovadamente, já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional, podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

10- Os trabalhadores admitidos nas profissões de serviços pessoais-penteado e estética:

a) São condições gerais de admissão de trabalhadores:

– Ter idade mínima de 16 anos;

– Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar, verificada em prévio exame médico, a expensas da entidade empregadora;

b) Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão;

c) A admissão ou promoção para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que necessariamente terão preferência para preenchimento dos referidos cargos;

d) Não é obrigatória a posse de título profissional para o exercício da profissão de posticeiro;

e) O exercício em exclusivo das actividades de apoio aos profissionais de penteado e de estética, designadamente de lavagem de cabeça, de manutenção da higiene global do estabelecimento, de preparação das condições de utilização dos espaços, equipamentos e produtos e de facturação, não está condicionado à posse de um título profissional.

Notas:

1- As habilitações referidas nos diversos grupos atrás indicados não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

2- Nas profissões cujo exercício legalmente depende da posse de carreira profissional ou título equivalente, as entidades patronais deverão, no momento da admissão, exigir a exibição deste título, sob pena das sanções previstas na lei, designadamente no Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 33 744, e pelo Decreto -Lei n.º 43 182, de 23 de setembro de 1960.

11- A entidade patronal que admita um novo empregado obriga-se a conceder-lhe a categoria profissional que possuía ao serviço da entidade patronal anterior.

12- A entidade patronal poderá deixar de observar o disposto no número 5 desta cláusula, mas deverá ouvir previamente o sindicato respectivo e obter o acordo do trabalhador para tal efeito.

13- No caso de a entidade patronal querer aplicar a excepção prevista no número 6, o acordo do trabalhador deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes e do qual será dado conhecimento ao sindicato.

14- A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um empregado cujo contrato tenha sido rescindido por qualquer das partes nos doze meses anteriores a essa readmissão fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

15- As entidades patronais deverão consultar o Instituto de Emprego e Formação Profissional quando pretendam admitir um trabalhador na situação de desempregado.

Cláusula 4.^a

(Antiguidade)

1- Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administradores ou sócios-gerentes comuns deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

2- O tempo de serviço prestado pelos trabalhadores à entidade patronal ou empresa associada em área não abrangida por este contrato será contado, para todos os efeitos, na sua antiguidade, se o trabalhador voltar a exercer a sua actividade na área deste contrato.

Cláusula 5.^a

(Definição funcional de categorias)

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

As entidades patronais que, à data da entrada em vigor deste contrato, tenham ao seu serviço empregados com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os classificar numa das categorias indicadas no referido anexo:

Cláusula 6.^a

(Criação de novas categorias)

1- Por acordo entre as partes poderão ser criadas novas categorias profissionais. Na criação de novas categorias pro-

fissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares na empresa.

2- As novas categorias, suas definições e atribuições próprias consideram-se parte integrante da presente convenção para todos os efeitos da mesma, após publicação.

Cláusula 7.^a

(Dotações mínimas)

1- A classificação por categorias é feita tendo por base os quadros de densidade e as condições previstas no anexo II.

2- A entidade patronal comunicará ao sindicato as alterações ao respectivo quadro de pessoal nos 30 dias posteriores à alteração.

3- Quando as entidades patronais tenham filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais concelhos deste distrito, serão os empregados nestas e no estabelecimento central sempre consideradas em conjunto para efeito de classificação, sem prejuízo das proporções em, cada estabelecimento.

Cláusula 8.^ª

(Acesso)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou à classe superior dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para serviço de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada:

I) Caixeiros e similares:

a) Os praticantes com 2 anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria de caixeiros-ajudantes;

b) Os caixeiros-ajudantes, logo que completem 3 anos de permanência na categoria, ou 21 anos de idade, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros, sem prejuízo do disposto na alínea a);

c) Os trabalhadores com idade superior a 18 anos que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados nas categorias de caixeiros-ajudantes do 2.º ou 3.º ano consoante tenham mais de 19 ou de 20 anos respectivamente;

d) Os trabalhadores referidos na alínea c) deverão, em qualquer caso, permanecer na categoria de caixeiro ajudante, pelo menos 1 ano;

e) Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros, serão promovidos às categorias superiores logo que completem 4 anos de permanência na sua categoria.

II) Profissionais de escritório e profissões correlativas:

a) Os estagiários logo que completam 3 anos de permanência na categoria ou atinjam 21 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários;

b) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, serão promovidos à categoria imediatamente superior logo que completem 4 anos de permanência na sua categoria;

c) Os dactilógrafos serão promovidos nas mesmas condições dos estagiários sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;

d) Os paquetes que atinjam 18 anos de idade passam obrigatoriamente a uma das seguintes categorias: estagiário, contínuo ou porteiro;

e) Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções automáticas determinadas nos números anteriores, queiram promover trabalhadores à categoria imediatamente superior, atenderão à sua competência, zelo profissional e antiguidade;

f) Para aplicação das normas expresses nas alíneas B) a e) deste item, produzirá efeitos o tempo de permanência ao serviço da entidade patronal que o trabalhador contar, à data de entrada em vigor deste contrato.

III) Operadores de supermercado e operadores de vendas na internet:

a) Os praticantes com 2 anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria de operadores ajudantes;

b) Os operadores-ajudantes, logo que completem 3 anos de permanência na categoria, ou 21 anos de idade, serão imediatamente promovidos a operador de 2.ª, sem prejuízo do disposto na alínea a);

c) Os trabalhadores com idade superior a 18 anos que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados nas categorias de operadores-ajudantes do 2.º ou 3.º ano consoante tenham mais de 19 ou de 20 anos respectivamente;

d) Os trabalhadores referidos na alínea c) deverão, em qualquer caso, permanecer na categoria de operador ajudante, pelo menos 1 ano;

e) Os operadores de 2.ª e operadores de 1.º, serão promovidos às categorias superiores logo que completem 4 anos de permanência na sua categoria.

§ único. A carreira dos trabalhadores admitidos para a profissão de operadores de vendas na internet é igual à dos outros operadores.

IV) Trabalhadores em carnes:

Os trabalhadores classificados como praticante de carnes de 1.º ano, ascenderão a praticante de carnes de 2.º ano após um ano de permanência. Após 1 ano de permanência na categoria profissional de praticante de carnes do 2.º ano ascenderão à categoria profissional de segundo oficial de carnes. O segundo oficial de carnes ascenderá à categoria profissional de primeiro-oficial de carnes após 2 anos de permanência.

V) Trabalhadores de serviços pessoais - Penteado e estética:

a) Os estagiários após seis meses ascenderão à respectiva categoria profissional para a qual estagiarem;

b) O tempo de permanência nas restantes categorias será de três anos.

Cláusula 9.ª

(Período experimental)

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

2- Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador

a retribuição correspondente ao período de trabalho prestado.

3- Para os trabalhadores admitidos por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança e direcção.

4- Para os trabalhadores admitidos por contrato a termo certo o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite;

c) Findo o período experimental a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

CAPÍTULO III

Formação profissional

Cláusula 10.ª

(Princípios gerais)

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.

3- As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovida.

4- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- Os trabalhadores que concluem com aproveitamento acções de formação profissional realizada e ou reconhecida pelo IEFP terão direito, a uma só vez, a ser reclassificados em categoria profissional correspondente à formação ministrada.

Cláusula 11.ª

(Planos de formação)

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete às empresas:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação

ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar aos trabalhadores contratados a termo.

Cláusula 12.^a

(Informação e consulta)

1- As empresas devem dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação aos trabalhadores, na parte que a cada um respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

2- Os trabalhadores, na parte que a cada um diga respeito, a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais emitirão parecer sobre o diagnóstico de necessidades de qualificação e o projecto de plano de formação, no prazo de 15 dias.

3- A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais emitirão parecer sobre o relatório anual de formação contínua, no prazo de 15 dias a contar da sua recepção.

4- Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue à empresa, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

Cláusula 13.^a

(Crédito de horas para formação contínua)

1- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta horas no ano de 2005 de formação certificada.

2- O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

3- 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 ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Sempre que haja interesse para a empresa e para o trabalhador pode ocorrer a antecipação, até ao máximo de três anos, do número de horas anuais de formação.

5- 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.

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

CAPÍTULO IV

Direitos-deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

(Deveres das entidades patronais)

1- São deveres das entidades patronais:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

b) Passar certificado ao trabalhador após cessação do contrato de trabalho, donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao seu serviço e cargo ou cargos desempenhados, devendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

c) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, onde conste, além da categoria, a data de admissão e respectivo vencimento;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a sua respectiva categoria salvo se houver prévio acordo do trabalhador, que obrigatoriamente deverá ser comunicado por escrito ao respectivo sindicato;

f) Não deslocar, em princípio, qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;

g) Prestar às partes outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

h) 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;

i) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes, delegados e representantes de organismos sindicais, dirigentes de instituições de previdência, representantes nas comissões de higiene e segurança e bombeiros voluntários, para o exercício das suas funções;

j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentam estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes na medida do possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais referidos nas condições expressas dispensados do prolongamento do horário de trabalho;

k) Indemnizar as trabalhadores pelos prejuízos causados por acidente de trabalho ou doenças profissionais;

l) Cobrar e enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale do correio, acompanhados dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos em todas as suas colunas com a indicação clara das categorias e vencimentos, em re-

lação aos trabalhadores que o hajam solicitado nos termos da lei;

m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa;

n) A admissão deve ser participada ao sindicato interessado nos oito dias seguintes à entrada do trabalhador ao serviço, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, idade, retribuição e data de admissão.

Cláusula 15.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

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

b) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, salvo se a defesa dos trabalhadores ou da economia nacional, assim o exigir, nos casos de tentativa de despedimento ou de encerramento;

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

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

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

f) Usar de urbanidade nas suas relações como prestador de trabalho;

g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

h) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;

i) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

j) Acompanhar e ajudar na aprendizagem dos que ingressam na profissão;

k) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

Cláusula 16.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, despedi-lo, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

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

c) Em caso algum baixar a categoria, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho individual de forma que, dessa modificação, resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo havendo acordo do trabalhador, do sin-

dicato e autorização do delegado do Ministério do Trabalho;

d) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o acordo deste e do sindicato representativo;

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

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

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

h) Obrigar qualquer trabalhador a desempenhar com carácter sistemático funções diferentes daquelas para que foi contratado ou prestar serviços para firmas diferentes daquelas que o abrangem.

2- A prática pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada no número 5 da cláusula 43.^a

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 17.^a

(Transmissão do estabelecimento e cessação da actividade)

1- No caso de o estabelecimento mudar de proprietário por qualquer título, a posição dos empregados, que no mesmo exerçam a sua actividade, relativamente aos seus contratos de trabalho, transmite-se ao adquirente, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho já houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente, o adquirente e os profissionais, no sentido destes continuarem ao serviço do transmitente noutra estabelecimento, sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte.

§ único. Reserva-se aos trabalhadores ao serviço do transmitente, a faculdade de rescindir o contrato, por motivo de transmissão, tendo direito à indemnização prevista no número 4 desta cláusula.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para estes efeitos deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, ou levar ao conhecimento do pessoal ausente, por motivos justificados, de que devem, reclamar os seus créditos.

3- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

4- No caso da empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista no número 5 da cláusula 50.^a deste contrato, salvo se, e com o acordo dos trabalhadores, a entidade patronal os transferir para outra firma ou estabelecimento, sendo-lhes garantidos, por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessa a sua actividade.

5- Em caso de fusão ou absorção prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os caixeiros e similares e para os profissionais de escritório e profissões correlativas abrangidos por este contrato será, quanto aos primeiros de 40 horas semanais e, quanto aos segundos de 38 horas semanais, não podendo exceder para uns e outros 8 horas diárias, sem prejuízo de horário de menor duração que para uns e outros, estejam a ser praticados pelas empresas e sem prejuízo do disposto na cláusula 29.^a

2- Poderá haver trabalho nas tardes de sábado sempre que o edital camarário possibilite a abertura dos estabelecimentos.

3- Os trabalhadores que prestem serviço nas tardes de sábado terão um horário nunca superior a quarenta horas semanais, com direito a descanso no domingo e segunda-feira imediata, admitindo-se a troca da segunda-feira por um outro dia da semana, carecendo esta alteração do prévio acordo escrito do trabalhador.

4- A alteração do horário de trabalho que implique mudança do regime de descanso semanal carece sempre do prévio acordo escrito do trabalhador, efectuado com pelo menos um mês de antecedência, podendo este prescindir de tal exigência.

5- A prestação do trabalho pode ter a duração até seis horas consecutivas, e o intervalo de descanso pode ser reduzido ou excluído, sem prejuízo do trabalhador poder usufruir de uma refeição ligeira até ao período máximo de 15 minutos, durante a prestação do trabalho.

6- Nas empresas que tenham escritórios junto das filiais ou quaisquer outras dependências poderá o trabalho de escritório ser regulado pelo horário destas, mediante autorização da delegação do Ministério do Trabalho em face de requerimento devidamente fundamentado, não podendo o período de trabalho exceder os limites fixados no número 1 desta cláusula.

7- Haverá tolerância de 15 minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período, normal diário de trabalho até ao limite de 60 minutos mensais.

8- A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de 10 minutos, na hora de entrada ao serviço, até ao limite de 60 minutos mensais.

Cláusula 19.^a

(Trabalho suplementar)

Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal.

1- Nenhum trabalhador poderá ser abrigado prestar trabalho suplementar contra a sua vontade.

2- A prestação do trabalho suplementar não pode exceder 2 horas diárias, excepto por motivo de balanço, e em caso algum 120 horas anuais.

Cláusula 20.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % da retribuição na 1.^a hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100 % incluindo a retribuição especial por trabalho nocturno entre as 20h00 e as 24h00;
- d) 200 % se o trabalho for prestado entre as 24h00 e as 8h00.

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

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

2- Para os efeitos do número anterior qualquer fracção da primeira hora de trabalho extraordinário será considerada como hora completa.

3- O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao último dia do mês em que o trabalho foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

4- O trabalhador tem direito a reclamar, dentro do prazo legal, o não cumprimento do pagamento das horas extraordinárias. Esta exigência não pode constituir motivo para despedimento. Se o houver, será considerado abusivo, nos termos da lei.

5- As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho extraordinário, onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, façam as respectivas anotações.

Cláusula 21.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Os trabalhadores isentos do horário de trabalho, nos termos legais, têm direito a uma remuneração especial.

2- A retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

3- Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores de categoria superior a primeiro-caixeiro ou primeiro-escriturário, devendo os requerimentos de isenção ser entregues ao delegado do Ministério do Trabalho, acompanhados das declarações de anuência dos trabalhadores. Neles deve constar necessariamente a retribuição especial a atribuir.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 22.^a

(Retribuição fixa mínima)

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato é assegurada a retribuição fixa mínima, mensal constante do anexo III.

2- Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída, por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, mensalmente, a retribuição fixa mínima prevista no anexo III.

3- A retribuição mista definida no inúmero anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

4- O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao final do mês seguinte àquele em que se efectuou a promoção de vendas.

5- A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um recibo, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Caixa de Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal e as horas suplementares ou, a trabalho nos dias de descanso semanal ou de feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6- O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho.

7- As entidades patronais obrigam-se a pagar todas as despesas de alimentação e alojamento dos profissionais de vendas externas, que os mesmos sejam obrigados a fazer em consequência do serviço prestado, mediante facturas, podendo optar pelo pagamento de uma importância nunca inferior às abaixo indicadas:

Pequeno-almoço	3,37 €;
Almoço	12,85 €;
Jantar	12,85 €;
Alojamento	34,68 €.

Sempre que o trabalhador tenha que se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á 0,24 do preço de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

8- Se o trabalhador transportar qualquer passageiro no interesse e com autorização por escrito da entidade patronal, será esta sempre responsável pelos danos resultantes do acidente de viação ocorrido em serviço.

9- No caso de a empresa fornecer viatura ao empregado ou este utilizar viatura própria, obriga-se aquela a efectuar o seguro obrigatório o qual abrangerá, além dele, os passageiros transportados gratuitamente.

10- Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça não pode ser alterada a área de trabalho nem mudada a clientela, sem prévio acordo destes profissionais.

11- Sempre que a entidade patronal pretenda proceder às

alterações atrás referidas, mesmo que o trabalhador dê o seu acordo, qualquer eventual quebra de vendas será da sua inteira responsabilidade, ficando esta obrigada a garantir ao trabalhador um mínimo de remuneração igual à anterior à alteração.

12- Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nesta CCT.

Cláusula 23.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição de 4,85 € por dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- O valor do subsídio de refeição do número anterior não será considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3- Não terão direito ao subsídio de alimentação os trabalhadores ao serviço de entidades que forneçam refeições ou participem com montante não inferior ao subsídio de refeição.

Cláusula 23.^a-A

(Abono para falhas)

§ único. Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa têm direito a um abono para falhas no montante de 21,93 € mensais. Quando, por motivo de férias, doença, etc., os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição.

Cláusula 24.^a

(Compensação por horário de trabalho especial)

Os trabalhadores que pratiquem o horário de trabalho previsto no número 3 da cláusula 18.^a por períodos superiores a dois meses terão direito, enquanto durar esse horário especial, a uma compensação mensal correspondente ao valor de 8,5 % sobre salário base, por cada mês completo ou fracção.

Cláusula 25.^a

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

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

Cláusula 26.^a

(Substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição, durante o tempo em que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 360 dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 27.^a

(Diuturnidades)

1- Às retribuições certas auferidas pelo profissional sem acesso obrigatório será acrescida uma diuturnidade de 8 % por cada três anos de permanência na mesma categoria, no máximo de três diuturnidades.

2- O disposto o número anterior aplica-se e todos os profissionais ao serviço, contando-se-lhes para o cálculo das diuturnidades, todo o tempo de permanência na actual categoria e na mesma entidade ou associada.

3- O valor das diuturnidades acrescerá às retribuições efectivas, e será calculado com base nas tabelas do anexo III.

Cláusula 28.^a

(Subsídio de Natal)

1- As entidades patronais abrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 de dezembro, um subsídio igual à retribuição mensal normal.

2- Se o trabalhador ainda não tiver completado um ano de serviço, o subsídio, será parcial, de tantos duodécimos quantos os meses decorridos desde o da admissão até ao fim do ano.

3- Havendo cessação do contrato de trabalho, serão pagos tantos duodécimos quantos os meses decorridos desde o início do ano, ou desde o mês da admissão se foi posterior, até ao da cessação do contrato.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

I) Descanso semanal e feriados

II) Férias

III) Faltas

IV) Impedimentos prolongados

I) Descanso semanal e feriados

Cláusula 29.^a

(Período de descanso semanal)

1- São considerados dias de descanso semanal:

a) Os sábados de tarde e o domingo para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja o previsto no número 1 da cláusula 18.^a;

b) O domingo e a segunda-feira para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja o previsto nos números 2 e 3 da referida cláusula 18.^o

Cláusula 30.^a

(Feriados)

1- São considerados feriados:

1 de janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Segunda-Feira de Páscoa;

25 de abril;

Corpo de Deus;

1.º de maio;

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro;

Feriado municipal.

2- Nos concelhos onde não haja feriado municipal, ou este coincida com feriado nacional, será considerado como tal o feriado da sede do distrito.

Cláusula 31.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e feriados)

1- O trabalho prestado aos domingos e feriados, será pago com mais 200 % além da retribuição normal e dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes, sem perda da retribuição normal.

2- O trabalho prestado nas tardes de sábado será pago com mais de 50 % além da retribuição normal, nos contratos de trabalho celebrados após 1 de março de 2009, sem prejuízo da aplicação do regime anterior para os contratos celebrados até essa data.

3- Qualquer fracção de trabalho prestado aos domingos e feriados, que tenha duração inferior à normal, será remunerada e compensada como dia inteiro nos termos do número 1.

4- Qualquer fracção de trabalho prestado nas tardes de sábado que tenha duração inferior à normal será remunerada como se tivesse trabalhado pelo menos quatro horas.

II) Férias

Cláusula 32.^a

(Direito de férias)

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

2- 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.

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

4- 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.

5- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

6- No ano de admissão o trabalhador terá direito, após o período experimental, a gozar um período de férias equivalente a 2 dias úteis por cada mês que decorra desde o mês de admissão até ao fim do ano, se entretanto não tiver havido rescisão do contrato, caso em que contará apenas até ao mês em que se verificou esse facto.

Cláusula 33.^a

(Marcação do período de férias)

1- O período de férias é marcado por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal marcar as férias e elaborar o respectivo mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou o sindicato, pela ordem indicada.

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

4- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas, em dois períodos interpolados.

5- O início das férias deverá ser imediatamente a seguir ao dia de descanso obrigatório.

6- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

7- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência, salvo o caso de constituírem 50 % ou mais do pessoal ao serviço abrangido por este contrato.

Cláusula 34.^a

(Subsídio de férias)

1- A entidade patronal pagará a todas os trabalhadores, antes do início do período de férias, um subsídio, igual a um mês de retribuição.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique durante o período de férias.

3- Na hipótese prevista no número 6 da cláusula 32.^a, o subsídio de férias será igual à retribuição correspondente aos dias de férias a que tiver direito.

Cláusula 35.^a

(Alteração do período de férias)

1- Se depois de marcado o período de férias a entidade patronal, por exigências imperiosas de funcionamento motivo de interesse da empresa, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este 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 a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista, para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 36.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 37.^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, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no primeiro trimestre do ano imediato.

Cláusula 38.^a

(Doença no período de férias)

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula 37.^a

3- A aprovação da situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo neste último caso do direito de fiscalização e controlo, por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 39.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos na presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

III) Faltas

Cláusula 40.^a

(Definição de faltas)

1- Par falta entende-se a ausência, por inteiro, de um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 41.^a

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, ou instituições de Previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

g) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.

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

Cláusula 42.^a

(Faltas por motivos de falecimento de parentes ou afins)

1- Nos termos da alínea c) do número 1 da cláusula anterior o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de conjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, ou seja: pais, filhos, enteados, genros, noras, sogras, padrastrós e madrastras;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro pa-

rente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou seja: irmãos, avós, bisavós, netos, bisnetos, e cunhados.

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador.

Cláusula 43.^a

(Comunicação e prova das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3- O não cumprimento dos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A entidade patronal pode, nos 15 dias seguintes à comunicação das faltas justificadas exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 44.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do número 1 da cláusula 41.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de Previdência respectivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 59.^a;

c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 59.^a

Cláusula 45.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

2- Não podem ser computados no número de faltas injustificadas os dias que não sejam dias úteis de trabalho.

Cláusula 46.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias da férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta até ao limite de um terço do período férias a que o trabalhador tiver direito.

IV) Impedimentos prolongados

Cláusula 47.^a

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja, impedido de comparecer temporariamente ao trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronais lhe estavam sendo atribuídas.

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

3- Durante o período fixado no numero anterior será pago, ao seu representante uma importância correspondente a 100 % da retribuição certa mínima fixada no anexo III desde que o facto criminoso que lhe é imputado tenha sido praticado ao serviço e no interesse da entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Da cessação do contrato

Cláusula 48.^a

(Causas da cessação do contrato de trabalho)

1- O contrato cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal, com justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 49.^a

(Despedimento por justa causa)

Só poderá haver despedimento com justa causa, nos termos da lei.

Cláusula 50.^a

(Rescisão pelo trabalhador)

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, a valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais

do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança do trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

5- A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número 4 confere ao trabalhador o direito à indemnização de um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 51.^a

(Casos especiais da cessação do contrato de trabalho)

1- Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- Decorridos os primeiros quinze dias, e até ao termo dos sessenta dias de vigência do contrato, poderá ser invocada como motivo atendível, nos termos do respectivo regime, a inaptidão do trabalhador para o posto de trabalho ou cargo para que foi contratado.

CAPÍTULO VIII

Sanções

Cláusula 52.^a

(Sanções disciplinares)

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

- a) Repreensão simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Multa;
- d) Suspensão com perda de retribuição;
- e) Despedimento.

2- Para efeito de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador.

3- As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária, e em cada ano civil a retribuição correspondente a dez dias.

4- A suspensão de trabalho não pode exceder seis dias por cada infracção, e em cada ano civil o total de trinta dias.

5- As entidades patronais deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do número 1 desta cláusula e, bem assim, os motivos que a determinaram. Da aplicação das penalidades previstas nas referidas alíneas pode o trabalhador visado impugná-las judicialmente.

6- Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas no corpo desta cláusula sem previamente ser ouvido.

7- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos

três meses seguintes à decisão.

8- As sanções disciplinares previstas nas alíneas *c)* e *e)* do número 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração de prévio processo disciplinar, sob pena de nulidade.

Cláusula 53.^a

(Sanções abusivas)

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

- a)* Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b)* Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea *c)* da cláusula 15.^a;
- c)* Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou outros de representação de trabalhadores;
- d)* Denunciar o não cumprimento deste contrato e demais legislação por parte da entidade patronal;
- e)* Depor em tribunal em defesa de colegas de trabalho;
- f)* Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)*, *d)* e *f)* do número 1 desta cláusula, ou até cinco anos após o tempo das funções referidas na alínea *c)* ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 54.^a

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1- A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal pela violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes:

2- Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização não inferior ao dobro da fixado na cláusula 53.^a e, no caso da alínea, *c)* do número 1 da cláusula anterior, não será inferior à retribuição correspondente a vinte e quatro meses.

3- Tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida e, no caso da alínea *c)*, não será nunca inferior a vinte vezes aqueles quantias.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

- I) Parentalidade, maternidade/paternidade
- II) Trabalho de menores
- III) Trabalhador-estudante

I) Parentalidade, maternidade/paternidade

Cláusula 55.^a

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

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

2- As actividades susceptíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior, são determinadas em legislação específica.

§ único. No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

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

Cláusula 55.^a-A

(Direitos de parentalidade - Maternidade/paternidade)

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção aplicar-se-ão as normas e os direitos de parentalidade - Maternidade/paternidade, nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- Para além do estabelecido nas normas legais referidas do número anterior, os trabalhadores têm direito, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa a:

- a)* Licença sem retribuição até um ano após o parto;
- b)* Dispensa sem vencimento, quando pedida, da compensação até dois dias por cada mês.

II) Trabalho de menores

Cláusula 56.^a

(Princípio geral)

A entidade patronal deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respectiva idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação, prevenindo, de modo especial, qualquer risco resultante da falta de experiência, da inconsciência dos riscos existentes ao potenciais ou do grau de desenvolvimento do menor.

Cláusula 57.^a

(Garantias de protecção da saúde e educação)

1- Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais a entidade patronal deve submeter o trabalhador a exames médicos para garantia da sua segurança e saúde.

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

3- Os trabalhadores menores não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00.

III) Trabalhador-estudante

Cláusula 58.^a

(Trabalhador-estudante)

1- A entidade patronal obriga-se a dispensar até hora e meia por dia os trabalhadores-estudantes matriculados no ensino oficial ou oficializado, sem prejuízo de retribuição.

2- A entidade patronal poderá retirar a regalia consignada no número anterior desde que, por informação da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do trabalhador-estudante ou quando a continuada ausência às aulas determine a sua reprovação.

3- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se justificadamente ao trabalho, sem perda de quaisquer regalias ou remuneração, para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

CAPÍTULO X

Previdência social

Cláusula 59.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores com mais de cinco anos de casa a retribuição auferida à data da baixa, a partir do 11.º dia da baixa e até ao limite de cento e vinte dias.

2- As entidades patronais poderão, contudo, exigir aos trabalhadores que tenham direito ao subsídio de doença da respectiva Caixa de Previdência o reembolso da quantia res-

peitante a esse subsídio, a partir da data em que aqueles o tenham recebido da respectiva instituição.

Cláusula 60.^a

(Complemento da pensão por acidente)

1- Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará por conseguir a reconversão do diminuído para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à da data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2- No caso de incapacidade absoluta temporária, ou definitiva resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 61.^a

(Princípios gerais)

1- Os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela entidade patronal.

2- As entidades patronais são obrigadas 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 62.^a

(Comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho)

1- A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas e para esse efeito criadas.

2- Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho de composição paritária.

3- As competências e modo de funcionamento das comis-

sões de segurança, higiene e saúde no trabalho serão definidas em regulamento próprio a aprovar pela comissão.

Cláusula 63.^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, sendo o princípio da representação pelo método de Hondt, caso haja mais do que uma lista concorrente.

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- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 64.^a

(Formação dos representantes dos trabalhadores)

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2- A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3- As faltas dadas para a frequência dos cursos de segurança, higiene e saúde no trabalho são justificadas e não dão direito a desconto nos dias de férias nem perda de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, incluindo a remuneração.

Cláusula 65.^a

(Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores)

1- Os representantes dos trabalhadores têm direito a um crédito de 10 horas mensais para o exercício das suas funções.

2- 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.

3- O crédito de horas referido no número 1 desta cláusula não dá direito a perda de retribuição nem perda de demais direitos e regalias do trabalhador.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 66.^a

(Disposições gerais)

1- Os trabalhadores e o sindicato têm o direito de organizar

e desenvolver livremente a sua actividade sindical dentro da empresa.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 67.^a

(Comunicação à empresa)

1- A direcção do sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

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

Cláusula 68.^a

(Comissões sindicais e intersindicais de empresa)

1- A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2- A comissão intersindical de empresa (CLE) é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

3- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa e são eleitos pelos trabalhadores.

4- As comissões sindicais e intersindicais de empresa (CSIE) têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

a) Circular livremente em todas as secções da empresa;

b) Esclarecer ou investigar directamente toda ou qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os;

c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

e) Vetar o acesso à chefia de indivíduos considerados indesejáveis pelos trabalhadores que iriam chefiar, ouvidos estes;

f) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

g) Analisar qualquer hipótese de mudança do local de trabalho de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores sem o que tal mudança não poderá ter lugar.

Cláusula 69.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, elementos da CSE e CIE, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de Previdência têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Cada dirigente sindical dispõe de um crédito mínimo mensal para o exercício das suas funções, de oito dias de trabalho.

3- Para o exercício das suas funções dispõem, os demais trabalhadores cada um, de um crédito mensal mínimo de quinze horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindical e dez nos outros casos.

4- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5- Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência, poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos à excepção da remuneração.

6- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, das datas e do número de dias necessários, ou em casos de urgência nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificar.

Cláusula 70.^a

(Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical de empresa;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais a título permanente, nas empresas com mais de 50 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções;

c) Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, 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, da laboração normal da empresa;

d) Reconhecer o direito das direcções sindicais, por si, ou por associados credenciados poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato.

Cláusula 71.^a

(Reuniões da CSE ou CIE com a direcção da empresa)

1- A comissão sindical de empresa será recebida pela administração ou pelo seu representante fora do horário normal de trabalho sempre que o requeira. Em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de retribuição.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da CS ou IE com a entidade patronal serão anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos necessários que possua.

3- As decisões tomadas nas reuniões entre a CS ou IE e a entidade patronal e as razões que lhes serviram de fun-

damento, serão comunicadas a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e todos ou afixados na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos que possua.

Cláusula 72.^a

(Forma)

Todos os problemas tratados entre a CS ou IE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas de ambas as partes devem ser reduzidas a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível na empresa e determinado de acordo entre a entidade patronal e a CS ou IE.

Cláusula 73.^a

(Assembleia de trabalhadores)

1- Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período de 15 horas por ano desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente, que contará para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela CS ou IE ou pelos delegados sindicais.

2- Nas empresas a laborar por turnos o período mencionado no número anterior é de 45 horas.

3- Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado, no interior da empresa.

4- Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de vetar as decisões, e anular todos os efeitos decorrentes, tomadas em reuniões da CS ou IE com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 74.^a

(Garantias de manutenção de regalias anteriores)

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuições, ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da apresentação da proposta sindical.

Cláusula 75.^a

(Substituição de convenção)

A entrada em vigor da presente convenção, faz substituir as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de outubro de 2018, com as alterações constantes nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 28, de 29 de julho de 2019, e n.º 48, de 29 de dezembro de 2021.

ANEXO I

(Definição funcional de categorias)

A - Trabalhadores do comércio e correlativos

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando as manobras e conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas e entrega de mercadorias.

Assentador de revestimentos - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos.

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

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas no comércio por grosso ou aos consumidores no comércio a retalho; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando qualidades do produto, enuncia o preço, esforça-se por concluir a venda. Pode ser designado 1.º, 2.º ou 3.º caixeiro.

Caixeiro chefe de secção - O profissional que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento, com um mínimo de cinco profissionais.

Caixeiro de praça ou pracista - É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal contratante e concelhos limítrofes quer dizer, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro-viajante mas dentro da, área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

Caixeiro encarregado - O profissional que num estabelecimento por grosso ou a retalho substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

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

Caixeiro-viajante - É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou

Chefe de compras - O trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Chefe de equipa - É o trabalhador electricista responsável pelos trabalhos da sua especialidade e que sob as ordens directas do encarregado dirige uma equipa de trabalhadores electricistas, podendo substituir o encarregado na ausência deste.

Chefe de vendas - O trabalhador que, de acordo com a definição de caixeiro, é responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores internos ou externos adjuntos às vendas.

Conferente ou vigilante - O trabalhador que procede à

verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

Costureiro - É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte uma ou mais peças vestuário.

Costureiro de decoração - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração tanto manualmente como à máquina, tais como cortinas, sanefas, reposteiros etc.

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

Distribuidor-cobrador - O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda e procede ao recebimento das importâncias.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em, embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento e, de um modo geral, desempenhe serviços indiferenciados que não exigem qualquer formação.

Empregado de agência funerária - É o trabalhador que organiza funerais e trasladações; contacta com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para publicação de avisos funerários, obtenção de alvarás ou trasladações ou outros documentos necessários, auxilia na escolha da urna, sepultura e flores e na organização do serviço religioso, pode providenciar para que o corpo seja embalsamado.

Empregado de armazém - É o trabalhador que se ocupa de todas as actividades dentro do armazém, procedendo às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias.

Encarregado - É o trabalhador electricista tecnicamente especializado que, sob a orientação de um chefe de serviço ou respectivo adjunto, coordena e dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores da secção eléctrica.

Encarregado geral - o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados. enuncia o preço e as condições do crédito; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega de produtos ou vigia a sua embalagem, Por vezes, recebe o pagamento ou faz apôr 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).

Envernizador/encerador de móveis - É o trabalhador que prepara as superfícies de peças de mobiliário, manual ou mecanicamente, afagando-as, lixando-as e betumando-as, de modo a fazer desaparecer as rugosidades e outras possíveis deficiências, e que aplica a infusão e as camadas de cera e verniz, dando-lhe lustro.

Estofador - É o trabalhador que em fabricação peça a peça em série monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída, controla os trabalhadores desta secção.

Florista - É o trabalhador que, após prévia escolha das flores ou plantas naturais e artificiais compõe arranjos florais

diversos e promove a sua comercialização.

Gerente comercial - O trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforça-se por que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

Inspector de vendas - É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas; visita os clientes; verifica a acção dos inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação de praça, programas cumpridos, etc.. Pode por vezes aceitar encomendas.

Mecânico de máquinas de escritório - É o trabalhador que repara ou afina máquinas de escrever e calcular ou outras máquinas de escritório.

Montador de estores - É o trabalhador que, exclusivamente ou predominantemente, procede a montagem de estores.

Montador de móveis - É o trabalhador que procede à montagem e colocação de móveis.

Motorista (pesados ou ligeiros) - O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados) sendo ainda responsável pela boa conservação e limpeza do veículo pela carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e da água.

Motoristas de ligeiros - o trabalhador que possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, orientação das operações de carga e descarga e pela verificação dos níveis do óleo e da água.

Oficial de rádio/TV - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalho da sua especialidade.

Operador de informática - É o trabalhador que assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos utilizados para o registo, armazenamento em memória, transmissão e tratamento de dados e para a sua divulgação sob a forma de letras, números ou gráficos em ecrã, papel ou filme.

Polidor - É o trabalhador que dá polimento na madeira transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando com uma fibra vegetal, betumando as fendas e outras imperfeições; ministra conforme os casos várias camadas de massa, anilinas queimantes, pedra pomes, goma laca dissolvida em álcool ou outros produtos de que se serve, utilizando utensílios manuais, como rapadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Praticante - É o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem.

Pré-oficial de rádio/TV - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, coordenado com eles executa trabalhos de menor responsabilidade.

Prospecor de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de prefe-

rências, 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 artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Repositor - É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

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

Técnico de computador - É o trabalhador cujas funções consistem em detectar e reparar, avarias de tipo electromecânico e detectar e reparar, por substituição, avarias de tipo electrónico de unidade, central e periférico dos computadores para cujas séries está habilitado. Pode ainda ter funções de técnico instrutor.

Técnico de rádio/TV - É o trabalhador electricista que repara em oficinas ou no local de utilização aparelhagem de rádio e TV.

Técnico de vendas ou vendedor especializado - O trabalhador que vende por grosso ou a retalho, mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a efectuar 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.

Vigilante - É o trabalhador que verifica a entrada e saída de mercadorias fora do horário normal de expediente, evita e ou detecta o roubo, participa ao superior hierárquico as anomalias verificadas, presta informações aos clientes, nas lojas, dentro dos conhecimentos para que está habilitado.

B - Trabalhadores de escritório

Ajudante de guarda-livros - É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

Caixa - É o trabalhador que no escritório tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Chefe de departamento de divisão ou de serviço - É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços, considerando-se nomeadamente nesta categoria os profissionais que chefiem a contabilidade, a tesouraria ou a mecanografia e que tenham sob a sua orientação um ou dois chefes de

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

Cobrador - É o trabalhador que normal e predominantemente, efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

Continuo - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar ou entregar correspondência e proceder outros serviços análogos.

Dactilógrafa - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilografados, minutados ou redigidos por outrem e acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

Director de serviços, chefe geral de serviços ou chefe de escritório - É o profissional que superintende em todos os serviços administrativos.

Escrivão - O profissional que executa os trabalhos administrativos e cujas funções não correspondem a qualquer outra categoria deste grupo.

Escrivão-principal - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escrevendo, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisão correntes.

Estagiário - É o trabalhador que auxilia o escrevendo e se prepara para esta função.

Guarda - É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

Guarda-livros - É o trabalhador que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, diário e razão (livros ou mapas) ou que, não havendo departamento próprio de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

Operador de máquinas de contabilidade - É o trabalhador que trabalha com máquinas de contabilidade com ou sem teclado alfabético e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Perfurador-verificador-mecanográfico - É o trabalhador que trabalha com máquinas de perfuração numérica ou alfa-numérica para registo de dados por meio de perfuração em cartões.

Porteiro - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

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

Técnico de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de 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 da 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 elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, modificando os livros em registos, para se certificar da correcção da respectiva estruturação, e subscreve a escrita da empresa.

Telefonista - É o trabalhador que se encarrega exclusivamente de atender e faz as chamadas telefónicas.

ANEXO II

1- Quadro de densidades para os caixeiros e dotações mínimas:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.º caixeiro	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
2.º caixeiro	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
3.º caixeiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2- Havendo mais de dez empregados, a distribuição será feita de forma que em cada categoria não haja mais empregados do que os atribuídos à categoria superior e mais dois.

3- As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 2 + 25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de densidades,

fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior.

4- O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

5- É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção sempre que o número de profissionais no

estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco, salvo se a entidade patronal desempenhar estas funções de forma efectiva e permanente.

6- Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiros de praça, caixeiros-viajantes, prospectores de vendas e técnicos de vendas, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

7- Nas empresas onde seja, obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

8- Para efeitos de proporções mínimas não são consideradas as entidades patronais.

a) Profissional de qualquer das categorias referidas no anexo I, designadamente director de serviços, chefe geral de serviços ou chefe de escritório, nos escritórios em que haja mais de trinta profissionais;

b) Um profissional de qualquer das categorias referidas no anexo I, chefe de departamento, de divisão ou de serviço, nos escritórios em que haja um mínimo de doze profissionais de escritório;

c) Um profissional classificado de chefe de secção ou equiparado, por cada cinco profissionais de escritório.

9- Os escriturários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base, podendo o número de primeiros e segundos escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das classes.

10- O número de estagiários não poderá ser superior a 50 % do total dos escriturários.

11- O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total dos escriturários e estagiários;

12- Para efeitos de proporções mínimas não são consideradas as entidades patronais.

Níveis salariais e retribuições certas mínimas
Vencimentos

Níveis	Categorias		Tabela	
			Grupo I	Grupo II
I	Chefe geral de escritório Director de serviços Gerente comercial	ESC ESC ESC	760,00 €	779,00 €
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Decorador-projectista Gerente loja Operador informático Técnico de contas	ESC ESC ESC COM COM COM ESC	745,00 €	765,00 €
III	Chefe de compras Chefe de vendas Encarregado geral Encarregado ou técnico de rádio e TV	COM COM COM ELEC	735,00 €	750,00 €
IV	Caixeiro chefe de secção Caixeiro encarregado Chefe de equipa ou chefe de equipa rádio e TV Chefe de secção Encarregado de agência funerária Encarregado de carnes Encarregado de loja Fiel de armazém Guarda-livros Inspector de vendas Técnico de computadores Técnico de páginas da internet	COM COM ELEC ESC COM COM COM COM COM ESC COM COM INF	729,00 €	735,00 €

V	Escriturário principal Esteticista-cosmetologista (M/F) de 1. ^a Massagista de estética (M/F) de 1. ^a Primeiro oficial de carnes Técnico de rádio e TV (com mais de 5 anos)	ESC BEL BEL COM ELEC	723,00 €	729,00 €
VI	Ajudante de guarda-livros Assentador de revestimentos Cabeleireiro/barbeiro de 1. ^a Caixa (escritório) Caixeiro de praça Caixeiro viajante Canalizador de 1. ^a Costureiro de 1. ^a Costureiro de decoração de 1. ^a Empregado de agência funerária Empregado de armazém de 1. ^a Envernizador/encerador Esteticista-cosmetologista (M/F) de 2. ^a Estofador Florista Massagista de estética (M/F) de 2. ^a Mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a Montador de estores Motorista de ligeiros Motorista de pesados e ligeiros Oficial elect. ou técn. de rádio TV (c/+ de 3 anos) Operador de supermercado/loja especializado Operador de vendas na internet especializado Polidor de 1. ^a Primeiro caixeiro Primeiro escriturário Prospector de vendas Repositor Segundo oficial de carnes Técnico de vendas Vendedor especializado	ESC COM BEL ESC COM COM MET COM COM COM COM BEL COM COM BEL COM COM COM ROD ROD ELEC COM COM COM COM COM ESC COM COM COM COM	717,00 €	723,00 €
VII	Cabeleireiro/barbeiro de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Conferente Costureiro de 2. ^a Costureiro de decoração de 2. ^a Empregado de agência funerária de 2. ^a Empregado de armazém de 2. ^a Esteticista-cosmetologista (M/F) de 3. ^a Manicura-pedicura mais de 1. ^a Massagista de estética (M/F) de 3. ^a Mecânico de máquinas de escritório de 2. ^a Montador de móveis Of. elec.ou técn. de rádio e TV (c/- de 3 anos) Operador de supermercado/loja 1. ^a Operador de vendas na internet de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade Perfurador verificador mecanográfico Polidor de 2. ^a Segundo caixeiro Segundo escriturário Vigilante	BEL MET COM COM COM COM COM BEL BEL BEL MET COM ELEC COM COM ESC ESC COM COM ESC COM	711,00 €	717,00 €

VIII	Ajudante de motorista Cabeleireiro/barbeiro de 3. ^a Canalizador de 3. ^a Cobrador Cobrador-distribuidor Costureiro de 3. ^a Costureiro de decoração de 3. ^a Empregado de agência funerária de 3. ^a Empregado de armazém de 3. ^a Manicura-pedicura (M/F) de 2. ^a Mecânico de máquinas de escritório de 3. ^a Operador de supermercado/loja de 2. ^a Operador de vendas na internet de 2. ^a Polidor de 3. ^a Posticeiro mais de 1. ^a Praticante de carnes do 2.º ano Pré-oficial (elec. ou téc. de rádio e TV 3.º período) Telefonista Terceiro caixeiro Terceiro escriturário	ROD BEL MET COM COM COM COM COM COM BEL MET COM COM COM BEL COM ELEC ESC COM ESC	705,00 €	715,00 €
IX	Caixa de balcão Contínuo Dactilógrafo Distribuidor Embalador Estagiário 3.º ano Guarda Porteiro Posticeiro de 2. ^a Praticante de carnes do 1.º ano Pré-oficial (elect. ou téc. de rádio e TV 2.º ano)	COM ESC ESC COM COM ESC ESC ESC BEL COM ELEC	705,00 €	715,00 €
X	Ajudante de cabeleireiro(a) de senhora Caixeiro-ajudante do 3.º ano Estagiário do 2.º ano Florista ajudante Operador-ajudante de supermercado/loja do 3.º ano operador-ajudante de vendas na internet de 3.º ano Posticeiro de 3. ^a Praticante do 3.º ano Pré-oficial (elec. ou téc. de rádio e TV 1.º ano) Servente Trabalhador de limpeza	BEL COM ESC COM COM COM COM BEL ESC ELEC COM COM	705,00 €	715,00 €
XI	Ajudante (elect. ou téc. de rádio e TV 2.º ano) Auxiliar de agência funerária Caixeiro-ajudante do 2.º ano Estagiário do 1.º ano Operador-ajudante de supermercado/loja de 2.º ano operador-ajudante de vendas na internet de 2.º ano Praticante do 2.º ano	ELEC COM COM ESC COM COM MET	705,00 €	705,00 €
XII	Ajudante (elect. ou téc. de rádio e TV 1.º ano) Caixeiro-ajudante do 1.º ano Operador-ajudante de supermercado/loja do 1.º ano Operador-ajudante de vendas na internet de 1.º ano Praticante do 1.º ano	ELEC COM COM COM MET	705,00 €	705,00 €

XIII	Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 3.º ano ou período) Aprendiz do 4.º ano Paquete com 17 anos Praticante de operador de supermercado/loja de 2.º ano Praticante de operador de vendas na internet de 2.º ano Praticante do 4.º ano	ELEC MET ESC COM COM COM	705,00 €	705,00 €
XIV	Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 2.º ano ou período) Aprendiz 3.º ano Paquete de 16 anos Praticante 3.º ano Praticante de operador de supermercado/loja de do 1.º ano Praticante de operador de vendas na internet de 1.º ano	ELEC MET ESC COM COM COM	705,00 €	705,00 €
XV	Ap. (elect. ou téc. de rádio e TV 1.º ano ou período) Aprendiz 2.º ano Paquete com mais de 15 anos Praticante 2.º ano	ELEC MET ESC COM	705,00 €	705,00 €
XVI	Aprendiz 1.º ano Paquete com 14 anos Praticante 1.º ano	MET ESC COM	705,00 €	705,00 €

Nota (*): Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional, sem prejuízo do regime legal do salário mínimo nacional.

Classificação das empresas por grupos:

a) São incluídas no grupo I as empresas com menos de 12 trabalhadores;

b) São incluídas no grupo II as empresas com 12 ou mais trabalhadores;

c) Uma vez incluídas no grupo II, as empresas manter-se-ão enquadradas nesse grupo, mesmo que se alterem as condições que levaram a esse enquadramento.

Viana do Castelo, 5 de abril de 2022,

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

Rosa Maria Fernandes Sousa Silva, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo:

Manuel Lima da Cunha Júnior, na qualidade de presidente.

Bruno Machado dos Santos, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:

Nuno Miguel Rodrigues Armada, na qualidade de presidente.

José Manuel Silva Pinto Pires, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca:

António Manuel Luís Marques Campos, na qualidade de presidente.

Francisco José Amaral Peixoto Araújo, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

Américo Temporão Reis, na qualidade de presidente.

Andreia Filipa Domingues Simão, na qualidade de vice-presidente.

Depositado em 30 de maio de 2022, a fl. 191 do livro n.º 12, com o n.º 116/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1- A presente regulamentação colectiva de trabalho, adian-

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

2- O presente CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2021.

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

Cláusula 2.^a

(Vigência)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 3.^a

(Forma e tempo de revisão)

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

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

2- Instrutor de condução automóvel:

3- As habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

4- Trabalhadores administrativos:

5- As condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

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

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

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

Cláusula 7.^a

(Quadros de pessoal)

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

Cláusula 8.^a

(Quotização sindical)

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

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

Cláusula 9.^a

(Categorias profissionais)

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

(Regulamentação de densidades)

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

Cláusula 11.^a

(Formação profissional - Princípios gerais)

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

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

3- O empregador deve assegurar, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de ações de formação sindical certificada nas mesmas con-

dições do número anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

4- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

(Crédito de tempo e condições de aplicação)

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

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

(Regime de promoções)

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

Cláusula 14.^a

(Certificado de trabalho)

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

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

r) Adoptar práticas de gestão e de preços adequados à sustentabilidade económica das empresas exploradoras de escolas de condução, à salvaguarda da concorrência legal no setor e à garantia do cumprimento rigoroso dos direitos dos trabalhadores previstos no presente CCTV.

Cláusula 16.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido ao empregador:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

(Direito de reunião)

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

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

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

Cláusula 21.^a

(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

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

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número

anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

Cláusula 22.^a

(Crédito de horas)

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Noções de local de trabalho

Cláusula 23.^a

(Local de trabalho)

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os instrutores de con-

dução automóvel é de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias.

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

(Trabalho noturno)

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

Cláusula 27.^a

(Organização especial do tempo de trabalho)

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

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

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro.

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

(Descanso semanal)

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

Cláusula 29.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

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

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

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

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

– A Terça-Feira de Carnaval.

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

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

Cláusula 30.^a

(Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição nor-

mal, um período de férias de 22 dias úteis.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

(Interrupção de férias)

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

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

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

Cláusula 32.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

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

Cláusula 33.^a

(Licença sem retribuição)

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

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

Cláusula 34.^a

(Impedimentos prolongados)

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 35.^a

(Faltas)

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

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

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

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

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

$$RD - RM : 30$$

sendo *RD* a retribuição diária e *RM* a retribuição mensal.

Cláusula 36.^a

(Faltas justificadas)

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Casamento - 15 dias seguidos;	Documento passado pela Conservatória do Registo Civil.
b) Falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta (filhos, enteados, adoptados, genros e noras) - Até 20 dias consecutivos; Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta (mulher, marido, pais, sogros e adotantes) ou ainda de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador - Até 5 dias consecutivos; Falecimento de outro parente ou afim, na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados) - até 2 dias consecutivos;	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
c) Motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei em vigor;	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
d) Motivadas por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente por prescrição médica em recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente de trabalho ou cumprimento de obrigação legal;	Declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou atestado médico.
e) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente: - A filho ou neto (filho de adolescente com idade inferior a 16 anos) menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que consigo viva em comunhão de mesa e habitação - 30 dias por ano ou durante todo o período de hospitalização; - A filho com 12 ou mais anos de idade e que, sendo maior, integre o agregado familiar do trabalhador - até 15 dias por ano; - A cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados) - até 15 dias por ano; - Em caso de assistência inadiável e imprescindível a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, com deficiência ou doença crónica - acréscimo até 15 dias por ano;	- Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência. - Declaração de outros membros do agregado familiar que exercem atividade profissional de que não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência. (A possibilidade de faltar não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe).
f) Acompanhamento de grávida que, nas Regiões Autónomas, se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realizar o parto;	- Prova de carácter imprescindível e da duração da deslocação para o parto. - Deslocação comprovada pelo estabelecimento hospitalar da realização do parto.
g) Deslocações a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor - até 4 horas por trimestre em cada ano, por cada menor educando;	Comunicação por escrito do responsável pela educação do menor.
h) Exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, por trabalhador legalmente eleito;	Documento comprovativo adequado à situação.

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

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

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

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível.

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

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

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

Cláusula 37.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

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

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

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

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

e) As ausências autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

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

Cláusula 38.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

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

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

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

4- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

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

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 39.^a

(Retribuições mínimas)

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

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

Cláusula 40.^a

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

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

Cláusula 41.^a

(Diuturnidades)

Às retribuições mínimas do presente CCTV será acrescida uma diuturnidade no montante de 25,30 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, as quais farão parte integrante da retribuição.

Cláusula 42.^a

(Retribuição do trabalho noturno)

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

Cláusula 43.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

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

- a) 50 % pela primeira hora ou fração;
- b) 75 % por hora ou fração subsequente.

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

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

Cláusula 44.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)

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

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

(Subsídio de férias)

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCTV receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias

a que têm direito, ou proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de Natal)

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

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

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

Cláusula 47.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 33,70 €.

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

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 48.^a

(Subsídio de refeição)

1- Por cada dia em que haja prestação de trabalho efetivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,60 €, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

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

Almoço	12,70 €;
Jantar	12,70 €;
Pequeno-almoço	3,95 €.

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

Cláusula 49.^a

(Alojamento e subsídio de deslocação)

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora

do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCTV:

- a) A transporte, não só na ida como na volta para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte não lhe seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- b) Ao reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;
- c) A subsídio de deslocação no montante de 3,95 € e 8,30 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do país e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 50.^a

(Licenças e dispensas no âmbito da proteção na parentalidade)

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

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

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

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

Dispensa diária para amamentação ou aleitação: - 2 períodos distintos, com duração máxima de 1 hora cada, durante todo o tempo de amamentação, salvo se outro regime for acordado com o empregador; - Acresce 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro; - Em caso de aleitação, até o filho perfazer 1 ano de idade, podendo a mãe ou o pai trabalhadores ou ambos, conforme decisão conjunta, beneficiar da dispensa.	a) Em caso de amamentação: - Comunicação da mãe trabalhadora, 10 dias antes do início da dispensa, de que amamenta o filho; - Apresentação após o 1.º ano de vida do filho, de atestado médico justificativo da amamentação; b) Em caso de aleitação: - Comunicação, pelo progenitor trabalhador, 10 dias antes do início da dispensa; - Comprovativo da decisão conjunta; - Declaração do período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso; - Prova do exercício de atividade profissional do outro progenitor e de que informou o empregador da decisão conjunta.
Dispensas para a realização da avaliação para a adoção: - 3 dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de Segurança Social ou receção dos técnicos no domicílio.	Comunicar a dispensa com a antecedência possível e apresentar a devida justificação.

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

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação de trabalhadora grávida a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- g) Falta para assistência a filho;
- h) Falta para assistência a neto;
- i) Dispensa de trabalhadora grávida da prestação de trabalho no período noturno;
- j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- k) Dispensa para avaliação para adoção;
- l) Dispensa de acompanhante de mulher grávida para unidade hospitalar fora da ilha de residência para realizar o parto.

Cláusula 51.^a

(Trabalhadores menores)

- 1- O empregador e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.
- 2- O empregador deve cumprir, em relação aos menores ao

seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissionais.

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

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

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

Cláusula 52.^a

(Trabalhadores-estudantes)

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

- a) Dispensa até seis horas semanais;
- b) Dispensa até dois dias para prestação de prova de avaliação escrita ou oral;
- c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares.

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

- a) Solicitá-lo expressamente por escrito;
- b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula e do horário escolar.

3- O empregador tem o direito de verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no número 1, fazendo cessar as regalias sempre que comprovadamente se

verifique impossibilidade de aproveitamento no ano letivo, designadamente a reprovação por faltas.

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

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

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

- a) Caducidade;
- b) Revogação (mútuo acordo das partes);
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (despedimento promovido pelo empregador com justa causa);
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador (rescisão pelo trabalhador com justa causa);
- h) Denúncia pelo trabalhador.

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

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

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

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 54.^a

(Sanções disciplinares)

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

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

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

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

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

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

Cláusula 55.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de Segurança Social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

Cláusula 56.^a

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será calculada nos termos legalmente previstos;
- b) Tratando-se de suspensão ou de sanção pecuniária, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 57.^a

(Tramitação processual disciplinar)

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Medidas de prevenção e proteção do trabalhador

Cláusula 58.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

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

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

Cláusula 59.^a

(Prevenção e controlo de alcoolemia)

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

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

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

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

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

6- O exame de pesquisa de álcool no ar aspirado será efetuado pelo empregador ou por trabalhador com competência delegada para o efeito e acompanhado por técnico de saúde, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunha.

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

8- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

9- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

10- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será ime-

diatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração.

11- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12- É dispensada a elaboração de regulamento sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula.

Cláusula 60.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, o empregador pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de dezembro de 1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte do empregador nos três primeiros dias de cada baixa.

Cláusula 61.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará para conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 62.^a

(Indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa, caso não tenha transferido a sua responsabilidade para entidade seguradora legalmente competente.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 63.^a

(Composição e funções)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos, serão designados dois

suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes e, para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeitos de publicação.

8- O expediente da comissão será assegurado pela ANORECA.

9- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

10- Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 64.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2 deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer atos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 65.^a

(Falência ou insolvência)

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 66.^a

(Observatório de preços)

As partes outorgantes do presente CCTV desenvolverão esforços no sentido de criar um observatório do sector do ensino da condução automóvel.

Cláusula 67.^a

(Revogação de textos)

Com a entrada em vigor do presente contrato, ficam revogados as matérias contratuais da convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2021.

Cláusula 68.^a

(Manutenção de regalias)

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não previstas neste CCTV.

2- As partes consideram que, globalmente, o presente CCTV proporciona tratamento mais favorável aos trabalhadores.

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo(a) - O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim

como outras operações contabilísticas; estabelece os extratos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informações das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Caixa - O trabalhador que tem a seu cargo as operações e o registo do movimento relativo a 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 desatinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento, divisão, serviços ou contabilidade - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce dentro do departamento ou serviços que chefia, e nos limites da sua competência, funções de 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 admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Chefe de escritório - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena sob orientação hierárquica as actividades do departamento ou serviços que chefia; colabora no planeamento e definição das políticas financeiras, de gestão de recursos humanos e de equipamentos e assegura a sua execução; propõe a admissão de trabalhadores e a aquisição de equipamentos e material necessários ao funcionamento dos serviços; analisa a informação, verifica os custos, redige documentos a emitir, assegura a organização e a actualização de processos e arquivos; prepara reuniões e sínteses da informação relevante no âmbito dos serviços que chefia; coordena a actividade administrativa, os registos de dados e o cumprimento de normas legais, regulamentares e de instruções internas respeitantes à actividade inerente às funções que lhe estão cometidas;

Chefe de secção - O trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Contabilista - O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a estruturação dos registos e livros de conta-

bilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração, efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

Contínuo(a) - O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

Diretor(a) de serviços - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as actividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da 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; pode propor a aquisição de equipamento.

Estagiário(a) administrativo(a) - O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para assistente administrativo.

Instrutor(a) - O trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos e práticos.

Secretário(a) de direcção/técnico(a) de secretariado - O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete: receção, registo, classificação, distribuição e emissão da correspondência externa ou interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo, dá colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria, pode dactilografar relatórios, atas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas atas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas é exigido o

curso superior de secretariado ou curso superior equivalente com carácter de oficialidade.

Técnico(a) administrativo(a) - O trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de administrativo, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Técnico(a) de contabilidade - O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade,

gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Trabalhador(a) de limpeza - O trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II

Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director/a de serviços	1 402,00 €
2	Chefe de escritório	1 047,50 €
3	Chefe de departamento/divisão/serviços/contabilidade	957,00 €
4	Chefe de secção Contabilista Técnico/a de contabilidade	872,50 €
5	Instrutor/a (1)	820,00 €
6	Técnico/a administrativo/a Secretário/a de direção/técnico/a de secretariado	801,50 €
7	Assistente administrativo/a II Caixa	775,50 €
8	Assistente administrativo/a I	705,00 €
9	Contínuo (mais de três anos) (2)	705,00 €
10	Trabalhador/a de limpeza (2)	705,00 €
11	Estagiário/a administrativo/a (2)	705,00 €
12	Contínuo (até três anos) (2)	705,00 €

(1) O instrutor que desempenhar as funções de director de escola de condução tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 15 % incidente sobre a retribuição fixada para o nível 5 (instrutor/a).

(2) Valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) a que se refere o número 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho, fixado pelo Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro.

ANEXO III

Condições especiais e carreira profissional

I

Admissão

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

2- As condições de admissão para o desempenho de tarefas técnicas administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

II

Carreira profissional Princípios gerais

1- A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2- Os trabalhadores administrativos poderão ter um período de estágio ou de adaptação até 2 anos, findo o qual acedem à categoria de assistente administrativo de grau I.

III

Disposições especiais

1- A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional na mesma categoria e empresa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2- A promoção de assistente administrativo a técnico administrativo é da competência do empregador, a todo o tempo, ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de actividade no grau II, onde conste a obtenção de formações profissionais ou certificação profissional (ou académica) por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3- As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical de passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional.

Lisboa, 4 de maio de 2022.

Pela Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA:

Carlos Henrique da Silva Moreira Teixeira, presidente da direcção, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Paulo Jorge Machado Ferreira, mandatário.

Sara Vanessa Carvalheira Ferreira Gligó, mandatária.

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS representa as seguintes organizações sindicais:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 1 de junho de 2022, a fl. 192 do livro n.º 12, com o n.º 122/2022, 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 LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2021.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP SGPS - Unipessoal, L.^{da} e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte:

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

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

(...)

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

(...)

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

(...)

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 17.^a

Definição e âmbito

1- (...)

2- (...)

Cláusula 18.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- (...)

2- (...)

Cláusula 19.^a

Diuturnidades

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia útil

- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 2- (...)

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado

- 1- (...)
- a) (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 23.^a

Abono para falhas

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 24.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 26.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 27.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,77 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 28.^a

Substituições temporárias

- 1- (...)
- 2- (...)

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 29.^a

Deslocações e transferências - Princípio geral

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)

Cláusula 30.^a

Local de trabalho habitual

(...)

Cláusula 31.^a

Deslocações em serviço

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

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

– Pequeno-almoço - Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;

– Almoço - Das 11h30 às 14h00;

- Jantar - Das 19h00 às 21h30;
- Ceia - Das 24h00 às 2h00.

4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

- Pequeno-almoço - 3,50 €;
- Almoço ou jantar - 11,90 €;
- Ceia - 3,35 €.

5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importância correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

Descanso semanal

(...)

Cláusula 33.^a

Feriados

- 1- Serão considerados 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 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

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

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 34.^a

Férias

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 35.^a

Duração do período de férias

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

3- 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.

4- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;
- b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

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

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

7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja

duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 11- (...)

Cláusula 37.^a

Retribuição durante as férias

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 38.^a

Definição de falta

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 39.^a

Tipos de faltas

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...)
- 3- (...)
- a) (...);
- b) (...);

- c) (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 40.^a

Comunicação e prova de falta

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 42.^a

Licença sem retribuição

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 43.^a

Impedimento prolongado

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 44.^a

Cessação do impedimento prolongado

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

(...)

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

(...)

CAPÍTULO X

Actividade sindical na empresa

Cláusula 50.^a

Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 51.^a

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

(...)

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

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

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da LACTICOOP;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SETAAB.

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

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

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

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

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

Cláusula 56.^a

Deliberações

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

CAPÍTULO XIV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 57.^a

Princípio geral

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

CAPÍTULO XV

Direito à informação e consulta

Cláusula 58.^a

Princípio geral

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

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

Cláusula 59.^a

Informação e consulta

1- A LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a LACTICOOP, SGPS - Unipessoal, L.^{da}, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, o direito à infor-

mação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

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

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 60.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 27.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

Cláusula 61.^a

Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante (electricista) - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante-chefe de laboratório - É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que coadjuva o chefe de laboratório e substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de encarregado de armazém - É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

Ajudante de encarregado de secção - É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção, substitui-o nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Analista - É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análise. Estes trabalhadores classificados-se em analista de 1.^a, de 2.^a e de 3.^a

Analista auxiliar - É o trabalhador sem formação espe-

cializada mas com prática laboratorial que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

Analista principal - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, executa serviços mais qualificados de análise.

Assessor técnico - É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projectos ou acções. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja acção coordena e controla seja igual ou inferior.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário, e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente administrativo principal - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Assistente comercial - É o(a) trabalhador(a) que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo directrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efectuar trabalhos de prospecção, promoção e fomento e acções de regularização de pagamentos.

Auxiliar de laboração - É o trabalhador que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este desempenhadas.

Bate-chapas (chapeiro) - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Procede ainda à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

Caixa (escritório) - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da entidade empregadora.

Caixa (escritório) - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da entidade empregadora.

Chefe do centro de informática - É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a actividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

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

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços 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 serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Comercial - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja, auxilia o cliente a efectuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

Conferente - É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Contrastador - É o trabalhador que faz o controlo de medição e colhe amostras vaca por vaca nos estábulos ou nas salas de ordenha coletiva, procedendo aos diversos registos, acondiciona as amostras colhidas e despacha-as para o laboratório acompanhadas de modelo próprio, faz os registos de folhas de campo, mantém o ficheiro atualizado no efetivo em contraste, registando os resultados, elabora os processos de registo de crias e faz a brincagem e colabora na seleção de crias, para recria de animais.

Director de departamento - É o trabalhador que, dependendo directamente do director-geral, exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de acção que

lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as actividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa de acordo com os objectivos de política geral da empresa, exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

Director fabril - É o trabalhador que coordena a actividade administrativa e técnica de uma unidade industrial e dos serviços que lhe estão agregados, na dependência directa do director-geral.

Director-geral - É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direcção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objectivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado electricista - É o trabalhador electricista que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos profissionais.

Encarregado metalúrgico - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade dos respectivos funcionários.

Encarregado de secção - É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção, o ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc.

Encarregado de transportes - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Encarregado de vulgarizador - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da actividade de vulgarizador.

Estagiário - É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

Inseminador artificial - É o trabalhador que faz a inse-

minação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado de cio e utilizando a técnica que superiormente lhe for determinada. Possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado higio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz o registo dos trabalhos efectuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do director do subcentro de inseminação artificial ou do médico veterinário ligado ao próprio serviço.

Lavador - É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Lubrificador - É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência do serviço o justifique.

Mecânico auto - É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio - É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e a afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Monitor - É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruendos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruendo na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruendos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

Motorista (de pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Oficial (electricista) - É o trabalhador electricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

Operário de laboração - É o trabalhador que se integra directamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamentos. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.^a, 2.^a e 3.^a

Operário de laboratório - É o trabalhador responsável

pela conservação, pela limpeza e pela esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

Operário não diferenciado - É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência. Faz vigilância das instalações e de outros valores que lhe estão confiados.

Programador de informática - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário da direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

Servente de armazém - É o trabalhador que cuida do arreamo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

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

Técnico de higiene e segurança (industrial) - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

Tratador de vacaria - É o trabalhador que distribui os alimentos aos animais de acordo com as instruções recebidas, faz as limpezas dos estábulos e das instalações que lhes são anexas, vigia o estado sanitário do efectivo, alertando para qualquer anomalia verificada, participa nas acções de controlo sanitário, tais como vacinações, colheitas de sangue, etc., controla as entradas e saídas dos efectivos e procede às operações de ordenha mecânica ou mungição, segundo a técnica que lhe for determinada.

Vulgarizador - É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a

fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras, a instrução e a vigilância do funcionamento das salas de ordenha e a conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também executar pagamento a postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.ª, 2.ª e 3.ª

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director-geral	1 447,50 €
II	Director de departamento Director fabril	1 315,50 €
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	1 165,00 €
IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório	1 072,00 €
V	Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática	955,00 €
VI	Ajudante chefe de laboratório Assistente administrativo principal Chefe de secção Encarregado de armazém Inseminador artificial Monitor Programador de informática Secretário Técnico de higiene e segurança industrial	885,00 €
VII	Ajudante de encarregado de armazém Analista principal Assistente administrativo de 1.ª Caixa Comercial Encarregado de electricista Encarregado metalúrgico Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizador Fiel de armazém	820,00 €
VIII	Analista de 1.ª Assistente administrativo de 2.ª Bate-chapas de 1.ª Encarregado de secção Mecânico auto de 1.ª Mecânico de frio de 1.ª Motorista de pesados Oficial electricista de mais de três anos Serralheiro mecânico de 1.ª	810,00 €

IX	Ajudante encarregado de secção Contrastador Distribuidor Vulgarizador de 1.ª	787,00 €
X	Analista de 2.ª Analista auxiliar Assistente administrativo de 3.ª Bate-chapas de 2.ª Mecânico auto de 2.ª Mecânico de frio de 2.ª Motorista de ligeiros Oficial electricista até três anos Operário de laboração de 1.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Vulgarizador de 2.ª	772,00 €
XI	Analista de 3.ª Bate-chapas de 3.ª Conferente Lubrificador Mecânico auto de 3.ª Mecânico de frio de 3.ª Operário de laboração de 2.ª Serralheiro mecânico de 3.ª	745,00 €
XII	Ajudante de electricista Auxiliar de laboração Estagiário Lavador Operário de laboração de 3.ª Operário de laboratório Porteiro Operário não diferenciado Servente de armazém Servente de limpeza Tratador de vacaria Vulgarizador de 3.ª	729,00 €

Lisboa, 31 de janeiro de 2022.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal, L.ª:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, na qualidade de mandatária.

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

Joaquim M. F. Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 31 de maio de 2022, a fl. 191 do livro n.º 12, com o n.º 121/2022, nos termos do artigo 494.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre o Clube de Campismo de Lisboa - CCL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global

Revisão global ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2017, cujas alterações posteriores foram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2018, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2019 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, 29 de março de 2020.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional às atividades de natureza desportiva, recreativa, cultural e outras e obriga, por um lado, o Clube de Campismo de Lisboa - CCL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pela organização sindical outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e as respetivas alterações produzem efeitos a 1 de maio de 2022.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

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

6- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

8- Qualquer das partes pode denunciar o presente AE, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, aplicando-se, neste caso, o regime de sobrevivência e caducidade previsto na lei.

CAPÍTULO II

Admissão e categoria profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- A admissão é da exclusiva competência do conselho diretivo do CCL e dela será dado conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador poderá ser discriminado por virtude da idade, sexo, religião, convicções políticas ou ideológicas ou raça.

3- A idade mínima de admissão para todos os trabalhadores abrangidos por este AE é de 16 anos, desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória e observem as restantes disposições legais.

4- A admissão do pessoal para o CCL far-se-á, tanto quanto possível, por critérios objetivos em obediência aos seguintes princípios gerais:

- a) Definição prévia do perfil de cada função a preencher;
- b) Recurso à admissão externa apenas quando não exista pessoal que reúna os requisitos indispensáveis estabelecidos no anexo II.

Cláusula 4.^a

Contrato de trabalho

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

- a) Nome completo;
- b) Profissão e categoria profissional;
- c) Nível ou escalão salarial e retribuição;
- d) O período normal de trabalho diário e semanal;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data de início do contrato de trabalho;
- i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2- No ato de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste AE e regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

a) 60 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 1 a 11;

b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais superiores a 11.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato nos termos previstos no número anterior, por parte do CCL, só pode ter lugar com um aviso prévio de 7 dias.

5- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, e a antiguidade do trabalhador conta-se desde o seu início.

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

1- A admissão de trabalhadores poderá efetuar-se através de contrato de trabalho a termo, nas condições previstas na lei, sendo obrigatoriamente reduzido a escrito.

2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efetivos na empresa.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se enquadrado numa das categorias profissionais, cujo elenco integra o anexo I deste AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser criadas novas categorias quando aconselhadas pela índole da função e sem prejuízo da sua equiparação para efeitos de retribuição a uma das categorias referidas no número anterior.

3- Na criação de novas categorias profissionais, atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente desempenhadas pelos seus titulares dentro do CCL.

4- Compete ao conselho diretivo ou aos sindicatos outorgantes do presente AE propor a criação de novas categorias

profissionais durante a sua vigência, que dependerá do acordo das partes.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

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

a) Cumprir o disposto no presente AE e nos regulamentos internos do CCL;

b) 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 o CCL;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do CCL;

i) Cooperar com o CCL para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou neste AE, bem como as ordens dadas pelo CCL.

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

Cláusula 9.^a

Deveres do CCL

Sem prejuízo de outras obrigações, o CCL deve:

a) Cumprir o disposto no presente acordo de empresa;

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

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

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

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

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

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

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

i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o CCL da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

k) Manter permanentemente atualizado 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;

l) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;

m) Prestar aos sindicatos que representem trabalhadores do CCL todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados, relativos às relações de trabalho no CCL.

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao CCL:

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 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 neste AE;

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 na lei e neste AE, 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 direção próprios do CCL ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei ou, observados os requisitos legalmente previstos, nomeadamente o acordo do trabalhador, a cedência ter por entidade utilizadora a Federação de Campismo e Montanhismo de Portugal;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo CCL 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

Prestação de trabalho

Cláusula 11.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

2- Nas semanas completas compreendidas entre 16 de setembro de um ano e 14 de junho do ano seguinte, o período normal de trabalho não poderá exceder as 39 horas semanais.

3- Sempre que o acréscimo de atividade laboral o justifique, os limites estabelecidos no número anterior podem ser elevados até 3 horas diárias e 55 horas semanais, não podendo, porém, exceder as 50 horas semanais, em média, num período de referência de 2 meses.

4- Nas situações referidas no número anterior, o acréscimo do período normal de trabalho deverá ser compensado, salvo acordo entre o trabalhador e o CCL, no ano civil em que teve lugar, ou em período não superior a 6 meses quando ocorra no segundo semestre, contados a partir da prestação de trabalho, através da redução do período normal de trabalho diário ou semanal ou mediante acréscimo de dias de férias, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do direito ao subsídio de refeição.

Se a compensação pelo acréscimo do trabalho não for concedida no prazo estabelecido no parágrafo anterior, o trabalhador poderá optar, na falta de acordo, pelo pagamento de retribuição correspondente à prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho.

5- As alterações aos horários de trabalho previstos no número 3 devem ainda respeitar as seguintes regras:

a) Ser comunicadas ao trabalhador com pelo menos cinco dias de antecedência;

b) Aos limites máximos previstos no número 3, não pode acrescer trabalho suplementar;

c) Quando, por virtude do acréscimo de trabalho, o trabalhador não disponha de transporte público para a sua residência habitual, caberá ao CCL fornecer ou suportar os custos do respetivo transporte;

d) Quando o acréscimo de trabalho normal seja superior a 2 horas, têm os trabalhadores direito a uma compensação, para efeitos de alimentação, correspondente a 150 % do valor do subsídio de refeição, para pagamento de jantar, se a prestação desse acréscimo se prolongar para além das 20h30.

6- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por, pelo menos, uma pausa de duração mínima de uma hora e máxima de duas, por forma a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo se o período normal de trabalho diário for superior a 10 horas.

7- Nas atividades de simples presença, tais como serviço de portaria, vigilância ou rondas nos parques, poderá ser excluído o intervalo de descanso sempre que tal justifique

tendo em consideração as condições particulares de tal atividade e cumpridos que sejam os requisitos legais previstos para esse efeito.

Cláusula 12.^a

Fixação do horário de trabalho

1- Compete ao CCL estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e do presente AE.

2- O CCL deve providenciar a instituição de um único sistema de controlo do cumprimento do horário de trabalho por parte de todos os trabalhadores a ele sujeitos.

Cláusula 13.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas na lei.

2- O acordo referido no número anterior deve ser enviado ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

3- 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, por semana ou por mês;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo remuneratório a fixar por acordo das partes, que não será inferior a:

a) 25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea a), do número 3 da presente cláusula;

b) Ao previsto na lei nos casos referidos nas alíneas b) e c) do mesmo número.

6- O subsídio de IHT faz parte integrante da retribuição e é devido no período de férias, nos subsídios de férias e Natal, mas só enquanto o trabalhador estiver naquele regime.

7- A isenção de horário de trabalho será cancelada logo que cessem os motivos que justificaram a adoção desse regime ou por decisão de qualquer das partes mediante pré-aviso de 45 dias.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar, o prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, com as seguintes exceções:

a) Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de

trabalho, diário, semanal ou mensal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período;

b) 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- Todo o trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4- Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma interrupção de quinze minutos entre o período normal e o período suplementar de trabalho, a qual será sempre paga pelo CCL.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar - Descanso compensatório

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

2- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar e feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- Nos demais casos de prestação de trabalho suplementar, o direito a descanso compensatório rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, o qual só será autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando o CCL comprovar a sua necessidade.

2- O trabalho noturno será retribuído nos termos da cláusula 24.^a (Retribuição de trabalho noturno).

Cláusula 17.^a

Regime de turnos

1- Considera-se horário por turnos o prestado em regime de rotação contínua ou descontínua, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores direito a um complemento de retribuição no montante de 25 % da retribuição de base efetiva no caso de prestação de trabalho em regime de três ou dois turnos total ou parcialmente noturnos.

3- Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

4- São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que previamente acordadas entre o CCL e os trabalhadores interessados, com aviso prévio de vinte e quatro horas.

5- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

6- Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados, o CCL obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

7- Quando houver lugar a substituição, nenhum trabalhador pode abandonar o local de trabalho sem que tenham sido tomadas as providências necessárias à sua substituição, tendo direito à retribuição prevista na cláusula 25.^a (Retribuição do trabalho suplementar) enquanto não se verificar a sua substituição.

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuição mínima do trabalho

1- A retribuição base mensal dos trabalhadores abrangidos por este acordo é a constante do anexo I.

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

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times Hs}$$

sendo:

Rm - Retribuição mensal;

Hs - Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 19.^a

Pagamento da retribuição

1- A retribuição será colocada à disposição do trabalhador, em data a fixar pelo CCL, até ao último dia útil do mês a que disser respeito.

2- O pagamento da retribuição será efetuado por meio de cheque ou transferência bancária, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, o solicitar.

3- No ato do pagamento da retribuição, o CCL 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 período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respetiva seguradora.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade no CCL.

2- A partir da sexta diuturnidade, as diuturnidades vencem-se por cada dez anos de antiguidade no CCL.

3- As diuturnidades vencem-se no dia 1 do mês em que o trabalhador complete cada período de cinco anos ou dez anos de antiguidade no CCL, consoante o disposto nos números 1 e 2.

4- O montante de cada diuturnidade é de 3 % do valor estabelecido no nível 7 da tabela salarial.

5- O montante recebido a título de diuturnidades considera-se incluído na retribuição mensal, designadamente para efeitos de cálculo da retribuição horária.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores efetivos com, pelo menos, seis meses de antiguidade em 31 de dezembro terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2- Os trabalhadores que tenham menos de seis meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fração proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

3- Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de suspensão, quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio se tiver prestado seis ou mais meses de serviço e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado se este não tiver atingido seis meses.

4- O subsídio será pago até 15 de dezembro, salvo em caso de suspensão por impedimento prolongado ou em caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

Cláusula 22.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias, calculado com base na retribuição mensal a que o trabalhador tiver direito, será pago no mês anterior aquele em que ocorrer o gozo de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

2- O valor do subsídio de férias será atualizado por efeito de qualquer aumento salarial ou promoção que ocorra no decurso de cada ano civil em que é pago.

Cláusula 23.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores será atribuído um subsídio de refeição no valor diário de 7,63 €.

2- O subsídio será atribuído apenas nos dias em que o trabalhador preste, pelo menos, 60 % do seu período de trabalho diário.

3- Nos locais de trabalho com mais de 10 trabalhadores, será posto pelo CCL à disposição dos trabalhadores um local apropriado para a tomada de refeições com as necessárias condições de higiene e conforto, equipado com material de queima e conservação e não comunicando diretamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

Cláusula 24.^a

Retribuição de trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com exceção das respeitantes ao regime de turnos.

Cláusula 25.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será retribuído com o acréscimo de 50 %.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado será retribuído com o acréscimo mínimo de 60 % da retribuição.

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório será retribuído com o acréscimo mínimo de 75 % da retribuição.

4- Por acordo das partes, a retribuição do trabalho suplementar prevista no número 2 pode ser substituída por dois dias de descanso, os quais englobam o descanso compensatório estabelecido para a prestação de trabalho nesses dias, mantendo o trabalhador o direito a receber o subsídio de refeição em relação a um desses dois dias de descanso.

5- Quando, por virtude da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não disponha de transporte público para a sua residência habitual, caberá ao CCL fornecer ou suportar os custos do respetivo transporte.

6- Por prestação de trabalho suplementar, têm os trabalhadores direito a uma compensação, para efeitos de alimentação, correspondente a 150 % do valor do subsídio de refeição, para pagamento de jantar, quando a prestação do serviço suplementar se prolongar para além das 20h30.

Cláusula 26.^a

Abono para falhas

A trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos e ou recebimentos será atribuído um abono para falhas igual a 4,5 % do montante estabelecido no nível 7 da tabela salarial em vigor no CCL.

Cláusula 27.^a

Complemento do subsídio de doença e acidente de trabalho

1- Aos trabalhadores abrangidos por este AE aplica-se o regime geral da Segurança Social.

2- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente comprovada, o CCL atribuirá ao trabalhador um complemento do subsídio concedido pela Segurança Social, até ao máximo de 30 dias em cada ano civil, desde que o absentismo do trabalhador não tenha ultrapassado os 5 %, nos três meses imediatamente anteriores ao da baixa.

3- O complemento do subsídio de doença será igual à

diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador auferia à data da baixa e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social.

4- Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da Segurança Social não exercer o direito ao correspondente subsídio de doença, podendo fazê-lo, o CCL não pagará o complemento previsto nos números 2 e 3.

5- A concessão do complemento do subsídio de doença previsto nesta cláusula fica ainda dependente da entrega imediata ao CCL do valor do subsídio de doença pago pela Segurança Social, sempre que a retribuição líquida seja integralmente assegurada no final do mês a que respeita.

6- Em caso de incapacidade temporária para o trabalho resultante de acidente de trabalho, o CCL assegurará ao trabalhador, enquanto essa situação durar e pelo prazo máximo de 60 dias em cada ano civil, o pagamento da diferença entre a sua retribuição líquida e o subsídio legalmente devido, diretamente ou através de adequado seguro.

Cláusula 28.^a

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual.

2- Entende-se por local habitual de trabalho, as instalações do CCL em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3- Nas deslocações em que, mediante acordo entre o CCL e o trabalhador, este utilizar veículo próprio, o CCL obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,34 € ou 0,17 € do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor.

4- O período efetivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual do trabalho ou da residência do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não puder efetuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

5- O tempo de trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho não será considerado para os limites máximos de trabalho suplementar previstos na lei em vigor, mas será sempre retribuído como trabalho suplementar.

6- Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento de todas as despesas de transporte, das refeições e alojamento:

a) Nos casos em que a deslocação implique a pernoita do trabalhador fora da sua residência, deverá o CCL disponibilizar-lhe alojamento adequado ou pagar-lhe as inerentes despesas contra a apresentação de documento comprovativo, cujo valor não poderá exceder o limite de 5,5 % do nível 7 da tabela salarial;

b) No caso de tomada de refeições, o trabalhador terá direito ao pagamento da importância correspondente a 50 % do valor do subsídio de refeição por cada pequeno-almoço, e a 150 % do valor do subsídio de refeição por cada almoço e/ou jantar, salvo se o CCL assegurar o fornecimento das refeições;

c) Nas situações previstas na alínea anterior, só haverá direito ao pagamento do pequeno-almoço ou do jantar se a deslocação se iniciar antes das 8h00 ou terminar após 20h00, respetivamente.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso por semana, que deverão coincidir, sempre que as necessidades do serviço o permitam, com o sábado e o domingo, devendo essa coincidência ocorrer, pelo menos, 10 vezes por ano.

2- Sempre que as necessidades do serviço o permitam, os dois dias de descanso semanal deverão ser gozados consecutivamente, considerando-se, em qualquer caso, como dia de descanso complementar o primeiro desses dias.

3- Aos trabalhadores que exerçam as suas funções nos parques de campismo, o período de descanso semanal poderá, no período de julho a setembro, ou em casos de necessidade devidamente justificada, ser reduzido a um único dia, com o consequente ajustamento do período normal de trabalho diário.

4- Fora do período de julho a setembro a que se refere o número anterior, a redução do período de descanso semanal a um único dia nas condições aí previstas, não poderá ocorrer mais de duas vezes por mês.

5- A previsibilidade terá que ser comunicada com sete dias de antecedência.

Cláusula 30.^a

Feriados obrigatórios

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- Além dos obrigatórios, são para todos os efeitos considerados feriados os seguintes:

a) O feriado municipal da localidade onde se situa o local de trabalho;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 31.^a

Período de férias

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

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

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 desta cláusula, não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença que não determinam perda de direitos ou regalias, designadamente por parentalidade ou em caso de aborto e adoção;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos representantes dos trabalhadores;

c) As dadas por motivo de doença profissional ou de acidente de trabalho que não resulte de negligência;

d) As dadas por motivo de doença que implique internamento hospitalar, até ao limite de 15 dias em cada ano civil.

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

6- Quando o solicitem, aos trabalhadores será concedida a faculdade de gozarem as suas férias em simultaneidade com os membros do seu agregado familiar, salvo se daí resultar prejuízo para o serviço.

7- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e o CCL.

8- Na falta de acordo caberá ao CCL a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na falta desta, a comissão sindical ou os delegados sindicais, fixando as férias dos trabalhadores afetos aos parques de campismo no período compreendido entre 1 de abril e 30 de novembro, e as dos restantes trabalhadores no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

9- Quando o trabalhador interromper as férias por motivo de baixa, deverá comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico o dia de início da doença, pessoalmente ou por interposta pessoa.

10- As férias prosseguirão após o fim da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

11- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser compensado nem substituído por trabalho suplementar, nem substituído por qualquer retribuição ou por qualquer outra modalidade ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto na lei e neste AE.

12- Se o CCL não cumprir total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou não pagar o respetivo subsídio nos termos deste acordo, salvo motivo de impedimento por factos a ele não imputáveis e devidamente comprovados, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou do respetivo subsídio que deixou de receber, sem prejuízo do direito ao gozo dessas férias no 1.º trimestre do ano imediato àquele a que se reportam.

13- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 32.^a

Definição 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, contando-se essas ausências como faltas, nomeadamente para efeitos de desconto na retribuição, na medida em que perfaçam um ou mais períodos normais de trabalho.

3- Quando o somatório das ausências inferiores ao dia normal de trabalho não atinja, no fim de um ano civil, a duração do período normal de trabalho diário, esse valor não transita para o ano civil seguinte.

Cláusula 33.^a

Tolerância de ponto individual

1- Em cada ano civil, o CCL concederá a todos os trabalhadores uma tolerância de ponto individual com duração correspondente a 16 horas de trabalho, para ser utilizada em assuntos da sua vida particular, respeitando as seguintes regras:

a) A ausência não prejudique o normal funcionamento do serviço a que o trabalhador se encontra adstrito;

b) Seja expressamente solicitada, por escrito, ao seu superior hierárquico, com a antecedência mínima de 48 horas e por este aprovada em respeito com o disposto na alínea anterior;

c) Não ultrapasse as 4 horas diárias;

d) Não seja contígua com dia feriado ou dia de folga.

2- O trabalhador que durante dois anos consecutivos ou quatro interpolados esgote a prerrogativa prevista no número anterior, verá o seu limite reduzido para metade no ano subsequente.

3- Em cada período de trabalho diário, os trabalhadores têm direito a uma pausa até quinze minutos para tomada de uma pequena refeição (lanche), desde que essa pausa:

a) Não perturbe o regular funcionamento dos serviços;

b) Seja previamente autorizada pelo superior hierárquico imediato;

c) Não seja gozada, em simultâneo, por mais de dois trabalhadores em cada serviço.

4- As ausências e pausas previstas neste artigo não afetam a retribuição nem a contagem de tempo e categoria profissional ou na antiguidade.

Cláusula 34.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;

c) Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge não

separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei, ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;

d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

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

h) 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;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste AE e da lei;

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

l) As autorizadas ou aprovadas pelo CCL;

m) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pelo CCL as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante meio período de trabalho diário e não mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço, pelo tempo comprovadamente gasto para o efeito;

d) Pelo tempo necessário para participar no funeral de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado;

4- No caso das alíneas b) e c) do número 2 as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até oito dias após o facto, sob pena de a regalia caducar, ou, por altura do funeral, caso este venha a ocorrer mais tarde.

5- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados.

Cláusula 35.^a

Comunicação das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao superior hierárquico de cada trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas ao CCL logo que possível pelo trabalhador ou por interposta pessoa.

4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5- Os pedidos de dispensa ou comunicações de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

6- Em qualquer falta justificada, o trabalhador é obrigado a apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

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

Cláusula 36.^a

Consequências das faltas justificadas

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

2- Determinam perda de retribuições 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, sem prejuízo do direito a complemento de doença previsto no presente acordo;

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 34.^a (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 34.^a (Tipos de faltas), se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 37.^a

Consequências das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, 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- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição, prevista no número um, abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

4- 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 o CCL recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 38.^a

Efeitos das faltas no direito de férias

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

2- Nos casos em que a falta determine perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

1- O CCL poderá conceder ao trabalhador que o solicite licença sem retribuição, devendo o pedido ser acompanhado da respetiva justificação.

2- O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

4- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 40.^a

Poder disciplinar

1- O CCL tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste AE ou na lei.

3- O poder disciplinar é exercido pelo conselho diretivo do CCL ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquele.

Cláusula 41.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AE são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;

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

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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 com perda de retribuição não pode exceder quinze dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 42.^a

Procedimento e prescrição

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

2- O procedimento disciplinar só pode iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho diretivo do CCL, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o CCL suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

5- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 44.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

b) Caducidade;

c) Revogação por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

e) Despedimento coletivo;

f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

g) Despedimento por inadaptação;

h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;

i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 45.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

Nos casos de despedimento ilícito do trabalhador e nos casos de cessação do contrato por outro motivo que confira direito a indemnização, esta será a prevista na lei, não podendo ser inferior a 3 meses.

Cláusula 46.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao CCL com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, 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- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 47.^a

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, o CCL é obrigado a entregar ao trabalhador um 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 CCL 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.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 48.^a

Salvaguarda de direitos

Da aplicação do presente AE não pode resultar, em qualquer caso, baixa de categoria ou diminuição de retribuição.

Cláusula 49.^a

Regime subsidiário

Relativamente às matérias omissas no presente acordo aplicar-se-á a lei vigente.

ANEXO I

Definição de funções

Adjunto de técnico de parque - É o trabalhador que coadjuva o trabalho do Técnico de Parque, quer a nível operacional, quer a nível administrativo, podendo substituí-lo sempre que se mostre necessário à continuidade da execução dos serviços.

Administrativo - É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função, procedendo ao tratamento de toda a documentação do expediente diário geral. Prepara, colige, ordena e arquiva elementos para consulta e tratamento informático.

Assistente administrativo - É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função, executando tarefas indiferenciadas do expediente diário em geral.

Assistente operacional - É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, e que de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões, executa tarefas indiferenciadas, quer dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Chefe de serviços - É o trabalhador responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a atividade de um serviço do CCL, com base em orientações superiores.

Diretor de serviços - É o trabalhador responsável pela direção e coordenação de grandes áreas de atividade do CCL. Conforme o seu nível hierárquico pode gerir programas de estudo e de trabalho de grande complexidade, coordena profissionais de elevada especialização e toma decisões de responsabilidade não sujeitas a revisão técnica. Propõe definição das políticas a adotar e aconselha a tomada de decisões estratégicas. Depende hierarquicamente do conselho diretivo.

Diretor serviços especializado/principal - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela direção e coordenação da sua área de especialidade. Gere programas de estudo e de trabalho de grande complexidade técnica, coordena profissionais de elevada especialização e toma decisões de responsabilidade não sujeitas a revisão técnica. Propõe definição das políticas a adotar e aconselha a tomada de decisões

estratégias. Dependendo das suas qualificações e do nível da sua categoria profissional, pode, por delegação de poderes do órgão competente, representar o CCL, em matérias da sua área profissional. Depende hierarquicamente do conselho diretivo.

Encarregado de limpeza - É o trabalhador que dirige e coordena a atividade dos trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a seu cargo. Pode executar igualmente tarefas da área onde se insere, sempre que tal se mostre necessário, por razões de necessidade da continuidade da execução dos serviços.

Motorista (pesados e ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo. É responsável pelos passageiros e pela carga que transporta, bem como pelas operações de carga e descarga.

Operacional - É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, utiliza os meios técnicos, manuais ou mecânicos, ao seu dispor, adequados à execução das diversas tarefas necessárias ao desempenho da sua função, nas áreas de serviço de: eletricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., Em uma ou mais áreas funcionais da entidade.

Porteiros/rondistas - É o trabalhador que fiscaliza a utilização de espaços acampáveis e outras instalações dos parques, assegurando o cumprimento das normas regulamentares e estatutárias aplicáveis. Assegura o serviço de estacionamento, entrega, troca ou caducidade das unidades de alojamento. Procede ao controlo e verificação de entradas e saídas de pessoas e viaturas em colaboração direta com os demais serviços administrativos e operacionais, elaborando, sob orientação e supervisão superior, o expediente administrativo regulamentado para o efeito, utilizando os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Responsável administrativo - É o trabalhador que coordena administrativamente toda a atividade administrativa numa determinada unidade, em estreita colaboração com os diretores de serviço. Reporta regularmente aos diretores de serviço das áreas administrativa e técnica, e ao conselho diretivo, de quem depende hierarquicamente.

Responsável de parque - É o trabalhador que coordena administrativamente toda a atividade do parque de campismo, em estreita colaboração com o técnico de parque ou o adjunto de técnico de parque. Reporta regularmente aos diretores de serviço das áreas administrativa e técnica, e ao conselho diretivo, de quem depende hierarquicamente.

Técnico administrativo - É o trabalhador que executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

Técnico administrativo especializado/principal - É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional especializada, para prestar serviço na sua área de especialização, em uma ou mais áreas funcionais da

empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia tarefas de grande responsabilidade que requerem conhecimentos técnicos altamente qualificados. Dependendo do seu nível de qualificação, pode assumir a responsabilidade da coordenação funcional de grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico de parque - É o trabalhador que numa unidade operacional coordena, dirige e controla a atividade de todos os trabalhadores das mais diversas especialidades a ela adstritos, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem

Técnico operacional - É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço de eletricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc. Em uma ou mais áreas funcionais da entidade. Sob orientação superior, executa trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas.

Técnico operacional especializado/principal - É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional especializada, para prestar serviço na sua área de especialização, em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas altamente qualificadas. Dependendo do seu nível de qualificação, pode assumir a responsabilidade da coordenação funcional de grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico de secretariado - É o trabalhador que colabora diretamente com entidades com funções de administração, direção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função (categoria a extinguir quando vagar).

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza, seguindo um plano de higienização.

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 retribuição;

d) Nível salarial: Retribuição base mensal do trabalhador a qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria ou por promoção em graus profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo nível ou grau salarial mais baixos da categoria profissional;

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

2- O ingresso poderá verificar-se para categoria ou grau 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 pelo conselho diretivo.

4- A admissão para profissões técnicas carece de habilitações literárias ao nível da licenciatura ou da titularidade de Certificado de Aptidão Profissional.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

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

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

b) Progressão - Constitui progressão a mudança para nível salarial superior, dentro da mesma categoria profissional.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa do conselho diretivo e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelo clube.

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 - Por decisão do conselho diretivo, sob proposta do superior hierárquico após processo de avaliação;

b) Por antiguidade - Decorridos 3 anos de permanência em categoria profissional referenciada pelas letras «A» ou «B» dos níveis 1 a 5, desde que o trabalhador tenha avaliação positiva em cada um desses anos.

4- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão são 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.

ANEXO III

Tabela de retribuições base mensais

Níveis	Carreira administrativa	Carreira operacional	Retribuições
	Categorias profissionais		
19	Diretor de serviços principal	Diretor de serviços principal	3 150,00 €
18	Diretor de serviços especializado	Diretor de serviços especializado	2 600,00 €
17	Diretor de serviços C	Diretor de serviços C	2 250,00 €
16	Diretor de serviços B	Diretor de serviços B	2 150,00 €
15	Diretor de serviços A/ Responsável administrativo	Diretor de serviços A/ Responsável de parque	1 800,00 €
14	Chefe de serviços C	Técnico de parque C	1 600,00 €
13	Chefe de serviços B	Técnico de parque B	1 500,00 €
12	Chefe de serviços A	Técnico de parque A	1 400,00 €
11	Técnico administrativo principal	Técnico operacional principal/ Adjunto de técnico de parque	1 300,00 €
10	Técnico administrativo especializado	Técnico operacional especializado	1 200,00 €
9	Técnico administrativo C/ Técnico secretariado C	Técnico operacional C	1 020,00 €
8	Técnico administrativo B/ Técnico secretariado B	Técnico operacional B	910,00 €
7	Técnico administrativo A/ Técnico secretariado A	Técnico operacional A	850,00 €
6	Administrativo C Porteiro-rondista C	Operacional C Encarregado de limpeza C Motorista	820,00 €
5	Administrativo B Porteiro-rondista B	Operacional B Encarregado de limpeza B	780,00 €
4	Administrativo A Porteiro-rondista A	Operacional A Encarregado de limpeza A	750,00 €
3	Assistente administrativo C	Assistente operacional C Trabalhador de limpeza C	740,00 €
2	Assistente administrativo B	Assistente operacional B Trabalhador de limpeza B	725,00 €
1	Assistente administrativo A	Assistente operacional A Trabalhador de limpeza A	710,00 €

ANEXO IV

Tabela para transição de categorias profissionais

Face à introdução de novas carreiras profissionais, a presente tabela estabelece a equivalência entre as categorias profissionais «antigas», publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2020, e as «novas», resultantes da presente atualização.

Tabela anterior				Nova tabela					
Níveis	Nota	Categoria	Retribuição	Categoria	Retribuição	Níveis			
I		Diretor de serviços III	2 150,00 €	Diretor serviços C	2 250,00 €	17			
II	1	Assessor	2 068,00 €	Diretor serviços B	2 150,00 €	16			
	2	Diretor de serviços II	2 068,00 €						
III		Diretor de serviços I	1 712,00 €				Diretor serviços A	1 800,00 €	15
	1	Téc. par. especializado II	1 712,00 €						
IV	1	Chefe de serviços III	1 547,00 €	Técnico parque C	1 600,00 €	14			
		Téc. par. especializado I	1 547,00 €						
		Técnico IV	1 547,00 €						
V	1	Chefe de serviços II	1 413,00 €						
		Técnico de parque III	1 413,00 €						
	1	Técnico III	1 413,00 €						
VI	1	Chefe de serviços I	1 305,00 €				Técnico parque B	1 500,00 €	13
	2	Técnico de parque II	1 305,00 €						
	1	Técnico II	1 305,00 €						
VII		Chefe secção II	1 150,00 €		Chefe serviços B	1 500,00 €	13		
		Técnico de parque I	1 150,00 €		Técnico parque A	1 400,00 €	12		
		Técnico I	1 150,00 €		Téc. adm. especializado	1 200,00 €	10		
		Técnico secretariado III	1 150,00 €		Téc.adm.especializado	1 200,00 €	10		
VIII		Chefe secção I	980,00 €		Chefe serviços A	1 400,00 €	12		
		Téc. administrativo III	980,00 €		Técnico administrativo C	1 020,00 €	9		
		Técnico operacional III	980,00 €		Técnico operacional C	1 020,00 €	9		
	2	Técnico secretariado II	980,00 €		Técnico secretariado B	1 020,00 €	9		
IX		Téc. administrativo II	870,00 €		Técnico administrativo B	910,00 €	8		
		Técnico operacional II	870,00 €		Técnico operacional B	910,00 €	8		
		Técnico secretariado I	870,00 €		Técnico secretariado A	910,00 €	8		
X		Téc. administrativo I	800,00 €		Técnico administrativo A	850,00 €	7		
		Técnico operacional I	800,00 €		Técnico operacional A	850,00 €	7		

XI		Assist. administrativo C	790,00 €	Administrativo C	820,00 €	6
		Assist. operacional C	790,00 €	Operacional C	820,00 €	6
		Fiscal de campo C	790,00 €	Porteiro-rondista C	820,00 €	6
	3	Motorista C	790,00 €	Motorista	820,00 €	6
XII		Assist. administrativo B	735,00 €	Administrativo B	780,00 €	5
		Assist. operacional B	735,00 €	Operacional B	780,00 €	5
		Encarregado limpeza C	790,00 €	Encarregado limpeza C	820,00 €	6
		Fiscal de campo B	735,00 €	Porteiro-rondista B	780,00 €	5
	1	Motorista B	735,00 €			
		Porteiro rececionista C	735,00 €			
XIII		Assist. administrativo A	710,00 €	Administrativo A	750,00 €	4
		Assist. operacional A	710,00 €	Operacional A	750,00 €	4
	2	Encarregado limpeza B	710,00 €	Encarregado limpeza B	780,00 €	5
	1	Fiscal de campo A	710,00 €	Porteiro-rondista A	750,00 €	4
		Motorista A	710,00 €			
		Porteiro rececionista B	710,00 €			
XIV	2	Encarregado limpeza A	690,00 €	Encarregado limpeza A	750,00 €	4
	1	Trabalhador limpeza C	690,00 €	Trabalhador limpeza C	740,00 €	3
		Porteiro rececionista A	690,00 €			
XV		Trabalhador limpeza B	675,00 €	Trabalhador limpeza B	725,00 €	2
XVI		Trabalhador limpeza A	670,00 €	Trabalhador limpeza A	710,00 €	1

Notas:

- 1- Categoria sem nenhum titular (a extinguir).
2- Categoria sem nenhum titular (convertida).
3- Categoria a extinguir quando vagar.

Observações complementares:

- 1- A ordem dos níveis salariais foi alterada. Passando o nível 1 a corresponder à categoria mais elementar.
2- O nível 7 passou a ser o nível de referência para indexação do cálculo do valor das diuturnidades e do abono de falhas de caixa.
3- As categorias/cíveis 19, 18 e 11, da tabela constante no anexo II, são novas, sem atribuição, à data, de qualquer trabalhador.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 1 associação e 104 trabalhadores.

Lisboa, 12 de maio de 2022.

Pelo Clube de Campismo de Lisboa - CCL:

João Paulo Figueiredo Silva Dias, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 30 de maio de 2022, a fl. 191 do livro n.º 12, com o n.º 118/2022, 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 CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outras - Alteração salarial/texto consolidado

CAPITULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2019 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2020.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional na indústria de fabricação e comercialização de cimento e obriga, de um lado, a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e, por outro, os trabalhadores, que desempenhem funções inerentes às categorias profissionais ou profissões previstas nesta convenção, representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 440 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim de Trabalho Emprego* e terá uma vigência de três anos.

2- A tabela salarial (anexo II-A) vigora de 1 de janeiro de 2022 até 30 de junho de 2022 e a tabela salarial (anexo II-B) vigora a partir de 1 de julho de 2022 até final do ano; as cláusulas de expressão pecuniária (anexo III) vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses, em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

3.1- Em vez da denúncia, as partes poderão propor revisões parciais da convenção, devendo nesse caso indicar na proposta negocial quais as cláusulas que pretendem sejam revistas, alteradas ou revogadas.

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

CAPÍTULO II

Condições de admissão

Cláusula 3.^a

Admissão de trabalhadores e preenchimento de vagas

1- Na admissão será respeitada a escolaridade mínima obrigatória ou curso equivalente, sendo certo que, reunidos tais requisitos, a idade não poderá ser óbice à admissão ou ao preenchimento de vaga.

2- Para as funções que, nos termos da lei, sejam exigíveis títulos profissionais, só poderão ser admitidos trabalhadores que com eles estejam habilitados, designadamente com certificação profissional.

3- Nenhum contrato pode ser celebrado sem que o trabalhador seja considerado apto em exame clínico prévio estabelecido pelo serviço de medicina do trabalho da empresa.

4- O médico responsável pela avaliação dos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a atividade profissional, salvo autorização escrita deste.

5- No preenchimento das vagas dar-se-á sempre preferência aos trabalhadores ao serviço da empresa que reúnam os requisitos previstos para o perfil da função, tendo em consideração os seguintes critérios:

- 5.1- Reconhecida competência profissional;
- 5.2- Maior experiência nas funções pretendidas;
- 5.3- Antiguidade ao serviço da empresa.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização salvo o disposto no número seguinte.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 7 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental inicialmente previsto.

3- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho.

4- O período experimental tem a seguinte duração:

- 4.1- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 4.2- 180 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;
- 4.3- 240 dias para pessoal de direção e cargos superiores, ou para exercício de cargos de confiança.

5- Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias, exceto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de 15 dias.

6- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

7- Só contam para efeitos de duração do período experimental os dias de trabalho efetivamente prestados, e ainda, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, e feriados intercorrentes.

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

9- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

Cláusula 5.^a

Estágios profissionais

1- Para mudança de carreira profissional, os trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo terão um período de estágio até 18 meses para ingresso nas carreiras das áreas administrativa, comercial, conservação (elétrica, eletrónica e mecânica), desenho, embalagem, fabricação, informática e preparação de trabalho.

2- Os estágios referidos no número anterior serão, predominantemente, de formação e qualificação profissional, devendo os seus termos constar de documento escrito assinado pelas partes.

3- Os trabalhadores que frequentem o estágio manterão durante o mesmo a categoria e correspondente retribuição que possuírem à data do seu início.

4- Terminado o estágio, aos trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento ser-lhes-á atribuída a categoria e a retribuição correspondente; caso contrário, regressarão às anteriores funções, mantendo a categoria profissional e a retribuição.

Cláusula 6.^a

Trabalho a termo

1- Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto de acordo com o previsto na lei.

2- Os trabalhadores admitidos a termo, independentemente da duração do contrato, serão incluídos, segundo um cálculo efetuado com recurso à média do ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores ao serviço.

3- O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente, com exceção das condições que por razões objetivas não lhes sejam aplicáveis.

4- Aos trabalhadores admitidos a termo são garantidas as retribuições mínimas correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto neste AE no que se refere a trabalho suplementar, regime de faltas, anuidades, regime de deslocações e subsídios de turno e de refeição, bem como o número 3, da cláusula 61.^a

5- Podem ser contratados trabalhadores a termo para o desempenho de funções em regime de aprendizagem através da frequência de ações de formação e/ou de estágio facultadas pela empresa ao abrigo do seu plano interno de formação.

6- O período de aprendizagem terá a seguinte duração:

6.1- Dois anos para a generalidade dos trabalhadores com funções a nível operacional;

6.2- Três anos para os trabalhadores que exerçam funções técnicas especializadas, ou de direção.

7- Em caso de morte por acidente de trabalho, desde que o trabalhador cumpra as normas de segurança em vigor na empresa, a empresa pagará aos herdeiros ou a quem o trabalhador tenha indicado uma indemnização correspondente a 60 vezes a sua remuneração base mensal acrescida do subsídio de turno, se o houver, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, salvo se, por factos que lhe sejam imputáveis, não tiver direito à indemnização do seguro.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes dos anexos I e II.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste acordo.

3- Sempre que o desenvolvimento tecnológico ou a organização do trabalho o justifiquem, as partes signatárias do presente acordo de empresa, através da comissão paritária ou por negociação direta, poderão criar e integrar ou eliminar categorias profissionais nos anexos deste acordo de empresa.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

1- Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e da legislação em vigor.

2- Tratar o trabalhador com urbanidade, de forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de direção e de chefia que adote comportamento conforme o disposto nesta alínea.

3- Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus colaboradores diretos.

4- Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o presente AE.

5- Nomear para cargos de direção e de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano.

6- Passar certificados de trabalho, dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências, se tal for solicitado pelo interessado.

7- Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

8- Responder, por escrito, no prazo de um mês, a qualquer reclamação ou queixa sobre aplicação do presente AE, formulada, por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, exceto quando a reclamação ou queixa seja reprodução de outra anterior já respondida.

9- Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este.

Cláusula 9.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

1- Cumprir as disposições deste AE e da legislação em vigor.

2- Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem atribuídas.

3- Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho.

4- Zelar pelo bom estado de conservação dos bens e equipamentos que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa.

5- Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores diretos.

6- Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resulte, obviamente, prejuízo para a empresa.

7- Colaborar com a hierarquia na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de atividade em que estão inseridos, na elevação dos níveis de produtividade global da empresa e na melhoria de condições de trabalho.

8- Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa.

9- Abster-se de intervir em quaisquer atos ou contratos relacionados, direta ou indiretamente, com o objeto estatutário da empresa, designadamente estabelecer e manter, a título individual, quaisquer contactos com fornecedores de equipamento ou serviços.

10- Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

1- Atuações vedadas à empresa:

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

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

1.3- Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional, designadamente o período normal de trabalho;

1.4- Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo do disposto na lei e neste AE;

1.5- Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

1.6- Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

1.7- Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

1.8- Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou adoção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade civil ou criminal ou que contrariem um código deontológico;

1.9- Despedir o trabalhador sem justa causa;

1.10- Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2- A violação de qualquer garantia por parte da empresa, confere ao trabalhador o direito de atuar em conformidade, para reposição da legalidade da situação.

Cláusula 11.^a

Greve e «lock-out»

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de «lock-out».

CAPÍTULO IV

Desenvolvimento da carreira profissional

Cláusula 12.^a

Promoção

1- Constitui promoção a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um nível de remuneração mais elevado, após avaliação em conformidade com o anexo IV.

2- É considerado um período de aprendizagem global para a profissão o qual integra as categorias profissionais de aprendiz, aprendiz-praticante «A» e aprendiz-praticante «B» e cuja evolução se processa de acordo com o previsto no anexo IV deste AE.

2.1- O disposto no número anterior, jamais impedirá a contratação de pessoas diretamente para as respetivas profissões, sem passarem pela aprendizagem, desde que possuam experiência, qualificação e certificações profissionais requeridas.

3- Os profissionais integrados no anexo IV evoluirão de acordo com critérios de permanência na categoria profissional, nível de desempenho e nível de aproveitamento em ações de formação previstas para o respetivo perfil, conforme estabelecido no referido anexo. Para o cômputo da permanência na categoria não são considerados os períodos de suspensão de contrato de trabalho. Na determinação do nível de desempenho e do nível de aproveitamento nas ações de formação, a média considerada será a dos anos correspondentes à permanência na categoria.

4- A promoção de 1.^a classe para principal faz-se de acordo com os critérios de nível de desempenho, nível de aproveitamento em ações de formação previstos no anexo IV e mediante a prestação de provas, a efetuar a pedido do traba-

lhador, decorrido o mínimo de cinco anos de permanência na 1.ª classe, contada nos termos do número 3.

5- As provas referidas no número anterior realizar-se-ão uma vez por ano e, em princípio, no primeiro semestre, na sequência do pedido de prestação de provas apresentado pelo trabalhador durante o mês de janeiro. O trabalhador pode em janeiro do ano em que completa cinco anos de permanência na 1.ª classe, apresentar o pedido para prestação de provas.

6- Compete a um júri constituído por três trabalhadores pertencentes à empresa, sendo um designado por esta e dois pelos órgãos representativos dos trabalhadores, decidir em unanimidade dos presentes sobre o resultado das provas - apto ou não apto.

7- Quando o candidato for classificado de apto, a promoção produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte aquele em que tenha completado cinco anos na 1.ª classe, se o trabalhador apresentou o pedido nos termos do número 5.

8- Os trabalhadores que não se inscreveram para provas nos termos do número 5 ou que, tendo-se inscrito, lhes seja atribuída a classificação de não apto poderão realizá-las ou repeti-las no ano seguinte desde que se inscrevam, para o efeito, no prazo estabelecido no número 6. Neste caso, se o trabalhador for considerado apto, os efeitos produzem-se a partir do primeiro dia do mês seguinte ao mês em que acedeu à 1.ª classe, no ano da nova inscrição, aplicando-se este mesmo procedimento aos candidatos que falem à prestação de provas ou desistam no decurso das mesmas.

Cláusula 13.^a

Funções de direção e chefia

1- É da competência da empresa estabelecer e aprovar a sua estrutura orgânica, bem como as respetivas competências e as qualificações para os cargos de direção e de chefia.

2- As funções de direção e outras, cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança com a administração da empresa, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço.

3- As restantes funções de nível hierárquico podem cessar por reestruturação orgânica ou por situações fundamentadas na lei, podendo nestas circunstâncias a empresa atribuir ao trabalhador outra categoria prevista no anexo II, de nível salarial equivalente.

4- Somente as funções de direção podem depender diretamente da administração da empresa.

5- Por cada sector, de acordo com a sua estrutura orgânica, a empresa garante uma função de direção ou de chefia.

6- Existindo tarefas de complexidade técnica e de responsabilidade, cuja duração de execução seja temporária, a empresa pode constituir-las em projecto, autonomizando-as das funções normais das unidades orgânicas, e designar um trabalhador com a função de coordenador, responsável pela sua execução, mediante a observância do seguinte:

6.1- A nomeação depende do acordo do trabalhador e deve constar de documento escrito;

6.2- A nomeação só pode ser efetuada em relação a quadros superiores e médios, como tal classificados no anexo IV deste acordo de empresa;

6.3- A nomeação pode ser feita a tempo inteiro ou em acumulação com as funções que o trabalhador normalmente desempenha na empresa.

Cláusula 14.^a

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administrador ou equivalente, de direção dependentes da administração, as funções de secretariado pessoal, bem como funções de especial complexidade técnica, designadamente a coordenação temporária de quadros médios ou superiores e ainda funções cuja natureza suponha uma relação de confiança.

2- Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à categoria a que entretanto tenha sido promovido ou, se contratado para o efeito, a exercer a atividade correspondente à categoria, constante do acordo, se tal tiver sido convencionado pelas partes.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo de horários de menor duração já estabelecidos.

2- O período diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas, salvo no regime de trabalho por turnos, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- No regime de trabalho por turnos, a interrupção prevista no número 2 é de trinta minutos, contando como tempo de trabalho para efeitos de retribuição.

Cláusula 16.^a

Horário flexível

De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afetado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível.

Cláusula 17.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 18.^a

Trabalho em regime de turnos

1- Em regime de turnos com descanso em dia variável da semana, sempre que o trabalhador mude de turno por conveniência da empresa, terá direito a um dia de descanso obriga-

toriamente coincidente com um dia de calendário.

2- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório, no máximo após seis dias de prestação de trabalho consecutivo, em conformidade com a escala de serviço elaborada no início de cada ano.

3- No regime de trabalho por turnos, os trabalhadores terão direito a folgas complementares necessárias para, tendo em conta o horário de trabalho praticado em cada estabelecimento da empresa, garantir o período normal de trabalho previsto no número 1 da cláusula 15.^a

4- As folgas referidas no número anterior serão estabelecidas nas escalas de turno.

5- Os trabalhadores em regime de turnos que reúnam os requisitos necessários para a ocupação de postos de trabalho a criar em horário diurno terão preferência para o seu preenchimento, sendo a ordem de prioridade determinada pelos locais mais gravosos e pela antiguidade dos trabalhadores naquele regime.

6- Os trabalhadores que permaneçam durante 20 anos no regime de turnos ou aqueles que completem 55 anos de idade devem ser preferidos para o preenchimento de vagas no regime de horário diurno, desde que reúnam os requisitos necessários para o desempenho das respetivas funções.

7- Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador passe transitoriamente ao regime de horário diurno ou a regime de turnos com subsídio de turno inferior, ser-lhe-á mantido o subsídio de turno atualizado a cada momento; também, por conveniência da empresa, o trabalhador poderá voltar à sua situação anterior.

8- Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, o subsídio de turno só é devido enquanto o trabalhador se mantiver no respetivo regime de horário.

9- Quando nos termos do número anterior, ocorra a situação que determine a cessação do direito ao subsídio de turno, tal retribuição será objeto de redução nos termos da regulamentação interna em vigor.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

1.1- Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

1.2- E, ainda, em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devendo a empresa comunicar aos representantes dos trabalhadores o circunstancialismo em que ocorreu a prestação do trabalho suplementar.

2- O trabalho suplementar previsto no ponto 1.1 do número anterior tem os seguintes limites:

2.1- Duzentas horas de trabalho por ano;

2.2- Duas horas por dia útil;

2.3- Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal e nos feriados.

3- O trabalho suplementar previsto no ponto 1.2 do número

1 não está sujeito aos limites do número anterior.

4- O trabalho prestado para compensação de suspensão de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores, não se considera trabalho suplementar.

5- Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa ou quando a lei expressamente o determine.

6- Entre o período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar, quando este se siga imediatamente aquele, haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongue por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

7- No intervalo referido no número anterior, a empresa servirá aos trabalhadores um lanche, o qual será tomado no local de trabalho, ou, na impossibilidade de o fazer, atribuir-lhes-á a importância prevista no anexo III.

8- Na situação prevista no número 6, quando o trabalho suplementar se prolongue para além das vinte horas, os trabalhadores terão direito à importância prevista no anexo III para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso do início do período de trabalho diário ser antecipado de duas ou mais horas, os trabalhadores terão direito à importância prevista no anexo III para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

9- No regime de turnos com descanso em dia variável da semana, sempre que os trabalhadores prestem trabalho suplementar de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho normal terão direito a refeição fornecida pela empresa ou à importância prevista no anexo III.

10- Sempre que, depois de abandonarem o local de trabalho, os trabalhadores sejam chamados a prestar trabalho suplementar, terão direito ao pagamento mínimo de duas horas da retribuição prevista no anexo III para trabalho suplementar, sendo-lhes assegurado transporte por conta da empresa ou pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar e descanso compensatório

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

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

3- Nos casos de prestação de trabalho suplementar 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.

4- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pela empresa.

5- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal complementar ou obrigatório, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

6- O descanso compensatório referente a trabalho suplementar prestado no ano civil deverá ser gozado imperativamente até ao dia 31 de janeiro do ano seguinte. Na impossibilidade desse gozo, o descanso será substituído pela retribuição prevista no número 5.

7- Sem prejuízo do estabelecido nos números anteriores, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem prejuízo da sua retribuição normal, onze horas após o seu termo.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo entre a empresa e os trabalhadores pode ser estabelecido, nos termos da lei em vigor, um regime de isenção de horário de trabalho.

2- A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, os feriados e os períodos de férias.

3- A retribuição da isenção de horário de trabalho será calculada de acordo com a retribuição base acrescida das anuidades, previstos neste AE para a respetiva categoria.

Cláusula 22.^a

Serviço de prevenção

1- Consideram-se em regime de prevenção os trabalhadores que efetivamente participem da responsabilidade de funcionamento de uma instalação fabril num período semanal, incluindo feriados e fins-de-semana, encontrando-se localizáveis na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de prevenção são designados pela empresa e constituem-se em equipas, sendo coordenadas por um chefe de equipa.

3- A prestação de trabalho efetivo em regime de prevenção aos domingos confere aos trabalhadores um descanso compensatório ou em sua substituição o pagamento equivalente à remuneração de um dia de trabalho normal, mediante acordo com o trabalhador.

4- O intervalo entre o termo do trabalho de prevenção e o início da jornada normal de trabalho é de onze horas; se o trabalho em regime de prevenção tiver início até duas horas antes da jornada normal de trabalho, não há intervalo de descanso.

5- Aos trabalhadores chamados para prestar trabalho em regime de prevenção será assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

6- A prestação efetiva de trabalho em regime de prevenção é determinada pelo respetivo chefe da equipa.

Cláusula 23.^a

Desempenho de outras funções

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

2- Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando às funções temporariamente desempenhadas nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- No caso do exercício das funções referidas no número 2 se prolongar por mais de seis meses consecutivos o trabalhador terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

5- A empresa pode determinar que o trabalhador desde que tenha qualificação e capacidade, possa desempenhar outras atividades que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da respetiva categoria.

6- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, mediante o seu acordo.

Cláusula 24.^a

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua substancialmente outro de nível superior, passará a receber como retribuição a fixada no AE para a categoria ou classe do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2- O disposto no número anterior só é aplicável se a substituição se referir a funções diferentes das do substituto, conforme definidas nos anexos I e II deste AE, o que exclui os casos em que o trabalhador substitua outro da mesma categoria profissional, ainda que de classe diferente.

3- Se o trabalhador substituto se mantiver nas funções do trabalhador substituído por mais de trinta dias após o seu regresso, adquirirá o direito à categoria e à correspondente retribuição base mensal definida no anexo II deste AE.

4- Se as circunstâncias que determinaram a substituição se tornarem definitivas, o trabalhador substituto terá direito ao preenchimento da vaga e à correspondente categoria, desde que a substituição se haja mantido por um período de mais de seis meses após a data em que a empresa tomou conhecimento de que as circunstâncias determinantes da substituição se tornaram definitivas.

5- Os trabalhadores com funções de chefia serão, em princípio, substituídos pelo nível hierárquico superior.

6- A substituição não confere quaisquer outros direitos para além dos previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 25.^a

Retribuições mínimas

As retribuições previstas nos anexos II e III que sejam de natureza regular e permanente, serão pagas através de transferência bancária, não havendo naturalmente qualquer custo a suportar pelos trabalhadores tendo o dinheiro que ficar à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que respeitam.

Cláusula 26.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a uma retribuição total calculada nos termos do anexo III.

2- A retribuição prevista no número anterior compreende a retribuição de trabalho noturno.

3- O valor da hora normal para efeitos de pagamento do trabalho suplementar é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$$\frac{12 \times (\text{Retribuição base mensal} + \text{anuidades} + \text{subsídio de turno})}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

4- Sempre que, no desenvolvimento normal da sua escala de serviço, o trabalhador do regime de turnos com folga em dia variável da semana preste trabalho em dia feriado, terá direito à retribuição prevista no anexo III.

Cláusula 27.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a receber, até 30 de novembro de cada ano, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua retribuição base mensal mais anuidades, acrescida do subsídio de turno e da retribuição especial de isenção de horário de trabalho, estes últimos para os trabalhadores que os recebam, e, ainda, a importância média mensal recebida nesse ano por desempenho de outras funções e por substituição temporária.

2- Os trabalhadores que em 31 de dezembro não completam um ano de serviço e aqueles cujos contratos hajam cessado, receberão a importância proporcional aos meses completos de serviço; qualquer fração do mês conta como mês completo.

3- No ano do início e no ano do termo da suspensão do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é pago proporcionalmente aos meses civis completos de serviço no respetivo ano; qualquer fração do mês conta como mês completo.

Cláusula 28.^a

Subsídio de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, por cada dia de trabalho efetivo, uma compari-

tação para refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, quando pela empresa não lhes seja fornecida refeição.

2- Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida refeição adequada, ser-lhe-á concedida, por cada dia de trabalho efetivo a comparticipação prevista no número anterior, mediante a apresentação de documento médico comprovativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3- A comparticipação prevista nos números anteriores será acrescida do complemento previsto no anexo III, quando se trate de almoço ou jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

4- Para efeitos de aplicação do número 1, o subsídio de refeição é devido desde que o trabalhador preste, no mínimo, quatro horas consecutivas de serviço efetivo no dia.

Cláusula 29.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição paga aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efetivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2- Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este AE receberão um subsídio correspondente a 115 % da retribuição base mensal acrescida de anuidades, subsídio de turno para os trabalhadores que o recebam e, ainda, da importância média mensal recebida no ano anterior por desempenho de outras funções e por substituição temporária.

3- Aos trabalhadores que por acordo com a empresa, gozem seguido, no mínimo, 50 % do período de férias a que têm direito, nos meses de janeiro a maio e de outubro e novembro, será paga uma importância equivalente a 10 % do seu subsídio de férias que será adicionada a este.

Cláusula 30.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores que trabalharem em regime de turnos receberão um acréscimo da retribuição fixa mensal, atribuído da seguinte forma:

1.1- Em regime de três e dois turnos com folga em dia variável da semana e de dois turnos com o mesmo tipo de folga desde que o segundo turno termine depois das 2h30, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

1.2- Em regime de três turnos com folga fixa aos domingos e de dois turnos com folga em dia variável da semana, desde que o segundo turno não termine antes das 24h00, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

1.3- Em regime de dois turnos com folga fixa aos domingos terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III.

2- A retribuição prevista no número anterior desta cláusula compreende a retribuição do trabalho noturno.

3- A retribuição prevista no número 1 será sempre calculada com base no valor estipulado na tabela I do anexo II.

4- Os trabalhadores que prestem serviço nos dias de Ano Novo e de Natal têm direito a um subsídio especial no valor estipulado no anexo III.

Cláusula 31.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores que prestam serviço em regime de prevenção terão direito a um subsídio fixo por cada período semanal de prevenção no valor previsto no anexo III.

Cláusula 32.ª

Anuidades

1- Por cada ano de permanência na empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma anuidade no valor constante do anexo III, atualizado à data de produção de efeitos da tabela salarial.

2- As anuidades referidas nos números anteriores serão atribuídas independentemente de qualquer aumento de retribuição e serão adicionadas à retribuição que, em cada momento, o trabalhador auferir.

3- Para o cálculo dos anos de permanência é excluído o período de suspensão do contrato de trabalho por motivo de licença sem retribuição.

CAPÍTULO VII

Deslocações e transportes

Cláusula 33.^a

Transportes e abonos para deslocações

1- Não se considera retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da empresa.

2- Sempre que a distância entre a residência e a base do local de trabalho seja superior a 3 km, a empresa custeará o transporte dos trabalhadores, atribuindo-lhes um passe mensal L Carris/Metro (Rede) da zona de Lisboa ou o valor equivalente.

3- Sempre que o contrato esteja suspenso, o trabalhador não terá direito ao passe referido ou ao valor equivalente durante o período de suspensão do contrato.

Cláusula 34.^a

Regime de deslocações

1- Aos trabalhadores, quando deslocados por motivo de serviço, a empresa garante o seguinte sempre que necessário:

- 1.1- Transporte;
- 1.2- Alojamento;
- 1.3- Alimentação.

2- A reserva dos alojamentos é sempre da competência da empresa, salvo em situações excecionais devidamente justificadas e provadas.

3- Quando haja lugar ao pagamento, por parte do trabalhador, de despesas de transporte, alimentação e/ou alojamento

quando deslocados, as mesmas serão reembolsadas mediante apresentação dos documento de despesa comprovativos.

4- Quando as refeições não forem fornecidas no local de deslocação e não apresentando o trabalhador comprovativo das despesas realizadas, ser-lhe-á abonado um valor equivalente ao que estiver em vigor para o subsídio de refeição nas instalações sem refeitório.

5- Nas deslocações que ocorram para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base de trabalho, a empresa assegurará o pagamento de horas normais, correspondente ao tempo utilizado no dia antes do início do período normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo do mesmo período, calculado com base no estabelecido no presente AE.

6- Serão igualmente abonadas outras despesas extraordinárias impostas pela deslocação, quando autorizadas e comprovadas pelos respetivos documentos.

Cláusula 35.^a

Regime de seguros

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato de trabalho sem termo:

1- Um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente, no valor de 100 vezes a retribuição base mensal do nível 6 da tabela I prevista no anexo II deste AE.

2- Um seguro de vida cobrindo o risco de morte, invalidez total e permanente, no valor de 24 vezes a retribuição base mensal referida no número anterior.

CAPÍTULO VIII

Vicissitudes contratuais

Cláusula 36.^a

Cedência ocasional

1- Mediante acordo escrito, a empresa pode celebrar com os trabalhadores contratos de cedência ocasional para o exercício de funções em empresas do grupo em relação de domínio ou de controlo ou em relação de coligação que permita à empresa determinar ou ser determinante na escolha dos órgãos sociais.

2- A cedência ocasional não está sujeita a prazo máximo enquanto se mantiverem as relações de grupo societário entre as sociedades em causa.

3- O período de cedência ocasional conta para todos os efeitos de antiguidade na empresa cedente, nos mesmos termos em que contaria se nela exercesse funções.

4- Sem prejuízo de tratamento mais favorável na empresa cessionária, durante o período de cedência, o trabalhador mantém todos os direitos e regalias que teria se se mantivesse na empresa cedente.

5- Cessando o acordo de cedência ou em caso de extinção ou cessação da atividade da empresa cessionária, o trabalhador regressa à empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data da cedência.

Cláusula 37.^a

Transferência temporária

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

2- Da ordem de transferência, para além da justificação do interesse relevante, deve constar o tempo previsível para a duração da transferência que só, em casos excepcionais, poderá ultrapassar seis meses.

3- A empresa custeará sempre as despesas que o trabalhador tiver que suportar decorrentes de custos de deslocação e alojamento que sejam consequência da transferência temporária.

4- Salvo razão ponderável, a decisão respeitante à transferência do local de trabalho será comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias quando se trate de transferência definitiva ou de 8 dias quando se trate de transferência temporária.

Cláusula 38.^a

Mobilidade geográfica

1- A empresa pode, quando o seu interesse o exigir, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização que auferiria caso tivesse rescindido contrato por justa causa.

4- A empresa custeará as despesas do trabalhador, impostas pela transferência decorrentes do acréscimo de custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

5- Sempre que em consequência da transferência, o trabalhador se veja obrigado a mudar o local da sua residência, terá ainda direito a um subsídio igual a quinze por cento do montante anual pago no ano anterior ao da transferência, a título de retribuição base mais anuidades bem como subsídio de turno, quando o houver.

Cláusula 39.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento ou transferência de estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição 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 à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicá-

vel à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

Cláusula 40.^a

Fusão, cisão, extinção ou encerramento da empresa

1- A extinção de pessoa coletiva empregadora, quando não se verifique a fusão, a cisão ou a transmissão da empresa ou do estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

2- O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto na lei para esta situação, com salvaguarda de todos os direitos e garantias dos trabalhadores.

3- Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito às compensações legais, pela qual responde o património da empresa.

4- Durante um ano a contar da data do despedimento, os trabalhadores despedidos por a empresa cessar a sua atividade ou encerrar qualquer sua dependência beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

5- Se a empresa obstar ao exercício do direito de preferência, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de 18 e 24 meses, respetivamente, para os que contem mais de 50 ou 55 anos de idade.

CAPÍTULO IX

Refeitórios na empresa

Cláusula 41.^a

Refeitórios

A empresa deverá possuir refeitório nas suas instalações, ou dependências, com o mínimo de cinquenta trabalhadores.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 42.^a

Descanso semanal e feriados

1- É considerado, dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, exceto para os trabalhadores de turno, que terão direito a 5 dias de descanso em cada período de 20 dias de calendário, devendo o seu escalonamento fazer-se em cada estabelecimento e sendo assegura-

do que, em média, dois dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês ou para trabalhadores sujeitos a horários de trabalho específicos.

2- São considerados feriados obrigatórios nos termos da lei, os seguintes:

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

3- Além dos feriados referidos no número anterior, serão ainda observados o feriado municipal da localidade onde se situem instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores, e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 43.^a

Dispensa em dia de aniversário

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço, a dispensa da prestação de trabalho no dia do aniversário, quando este ocorra em dia normal de trabalho.

Cláusula 44.^a

Regime das férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a um período de 25 dias úteis de férias retribuídas em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da 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 do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente. O direito a férias só poderá efetivar-se após seis meses de trabalho efetivo.

4- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar deverão ser concedidas as férias relativas ao ano da incorporação, antes da mesma.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6- A época das férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 15 de abril, a época de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

7- O período de férias não pode ter início em dias de descanso semanal do trabalhador.

8- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda a sexta-feira, com a exclusão dos feriados.

9- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sem prejuízo das exceções previstas neste AE e na lei.

10- 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 a empresa e o trabalhador, ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no exterior.

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

12- Os trabalhadores-estudantes poderão, dentro dos limites da lei, efetuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

13- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

14- Os trabalhadores com 40 ou mais anos de antiguidade terão direito a mais 1 (um) dia útil de férias retribuído.

Cláusula 45.^a

Alteração 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 pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias que pode não calhar no período de 1 de maio a 30 de outubro.

4- Se a alteração ou a interrupção das férias for motivada por doença do trabalhador, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado.

5- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 6 da cláusula anterior.

6- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a empresa pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 46.^a

Faltas

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Não serão considerados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que sejam compensados no próprio dia e adicionados não excedam sessenta minutos por mês. Este procedimento não se aplica aos trabalhadores integrados no regime de horário flexível ou no de isenção de horário de trabalho.

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

4- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevistas, deverão ser comunicadas à empresa logo que possível e justificadas por escrito nos dois primeiros dias úteis após o regresso do trabalhador ao serviço.

5- A empresa pode, nos 15 dias subsequentes à falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

6- O não cumprimento do disposto no número 4 e a não apresentação da prova a que se refere o número anterior no prazo que tiver sido fixado, o qual nunca poderá ser inferior a 15 dias, torna a falta injustificada.

7- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

8- As faltas que determinem perda de retribuição são descontadas na retribuição do mês seguinte a que respeitem.

Cláusula 47.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

2.1- As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

2.2- As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do artigo seguinte;

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

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

2.5- As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

2.6- As ausências não superiores a quatro horas e só pelo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela

educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação a escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

2.7- As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;

2.8- As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

2.9- As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

2.10- As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 48.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- Nos termos do ponto 2.2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

1.1- Até vinte dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta (filhos, por parentesco ou adoção plena, enteados, genros e noras);

1.2- Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta (pais, padrastos, sogros);

1.3- Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco ou afinidade, irmãos e cunhados).

2- Aplica-se o disposto no ponto 1.2 do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

3- As faltas justificadas referidas nos números anteriores serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará.

Cláusula 49.^a

Licença sem retribuição

A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

Cláusula 50.^a

Impedimento prolongado

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

2- Além do consignado no número anterior, é garantida a retribuição ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

3- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de um prazo de cinco dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 51.^a

Despedimento

- 1- É proibido o despedimento sem justa causa.
- 2- O despedimento de trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.
- 3- Não se provando justa causa, o despedimento de trabalhadores referidos no número anterior confere-lhes o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinham à data do despedimento ou a uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhes caberia nos termos do presente AE, nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.
- 4- O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores que hajam exercido funções nos referidos corpos gerentes ou a eles tenham sido candidatos há menos de cinco anos.

Cláusula 52.^a

Cessação do contrato

O contrato de trabalho cessa nos casos previstos na lei, nomeadamente por:

- 1- Caducidade.
- 2- Revogação por acordo das partes.
- 3- Despedimento promovido pela empresa.
- 4- Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador.
- 5- Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.
- 6- Extinção de postos de trabalho por causas objetivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

Cláusula 53.^a

Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- 1- Verificando-se o seu termo quando se trate de contrato a termo.
- 2- Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber.
- 3- Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 54.^a

Revogação por acordo das partes

- 1- A todo o momento podem as partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo.
- 2- O acordo de cessação do contrato deve constar de do-

cumento escrito, devidamente datado, assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

Cláusula 55.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa

- 1- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha termo quer não.
- 2- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitui infração disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelo presente AE ou por lei.

Cláusula 56.^a

Verificação de justa causa

- 1- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - 1.1- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - 1.2- Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - 1.3- Provocação repetida de conflitos com os companheiros de trabalho;
 - 1.4- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
 - 1.5- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
 - 1.6- Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
 - 1.7- Falta culposa de observância das normas de segurança e higiene no trabalho;
 - 1.8- Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;
 - 1.9- Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre outros representantes da empresa;
 - 1.10- Reduções anormais da produtividade;
 - 1.11- Falsas declarações relativas à justificação de faltas.
- 2- A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos no presente AE e na lei.

Cláusula 57.^a

Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador

- 1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à empresa com aviso prévio de dois meses, exceto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.
- 2- Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo previsto fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3- O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

3.1- Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

3.2- Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

3.3- Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

3.4- Aplicação de sanção abusiva;

3.5- Falta culposa de observância das normas de segurança e higiene no trabalho;

3.6- Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

4- A cessação do contrato nos termos dos 3.2 a 3.6 do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respetiva antiguidade que variará entre 30 dias e 45 dias da retribuição base e anuidades por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

CAPÍTULO XII

Segurança Social e saúde

Cláusula 58.^a

Apoio escolar aos filhos dos trabalhadores

A empresa atribui aos trabalhadores, uma vez ao ano, em agosto, um subsídio de apoio escolar, no valor de 45,00 €, por cada filho com idades, referenciadas a 31 de dezembro do ano da atribuição, compreendidas entre os 3 anos (incluídos) aos 18 anos (excluídos).

Cláusula 59.^a

Segurança Social e saúde

1- A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este AE contribuirão para a instituição de Segurança Social que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

2- A empresa proporciona aos trabalhadores ao seu serviço, vinculados por contrato de trabalho sem termo, benefícios complementares de assistência na doença.

Cláusula 60.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Em caso de doença, a empresa pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida auferida e o subsídio atribuído pela Segurança Social. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da Segurança Social, não reembolse a empresa, esta suspenderá o pagamento do complemento.

2- Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da retribuição mensal que receberia se estivesse ao serviço, reembolsando-a do quantitativo do subsídio da Segurança Social, quando o receber.

3- Para efeitos dos números 1 e 2 considera-se como retribuição, a retribuição base, anuidades e subsídio de turno.

4- O complemento previsto no número 1 deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado

pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Segurança Social ou outro. Se o exame efetuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o complemento cessa a partir da data deste exame.

5- No caso de o trabalhador não ter cumprido o prazo de garantia da Segurança Social para atribuição do subsídio de doença, a empresa garantir-lhe-á a retribuição líquida auferida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

6- A atribuição do complemento do subsídio de doença mencionada nos números anteriores não será devida logo que o trabalhador cesse o contrato de trabalho ou passe à situação de pré-reforma.

Cláusula 61.^a

Complemento de pensão por acidente

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição base da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à que auferia, a empresa pagará a respetiva diferença.

2- O trabalhador terá direito à retribuição base e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar esta incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição total líquida auferida pelo trabalhador estabelecida nos termos do número 3 da cláusula 60.^a e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

Cláusula 62.^a

Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

1- Os trabalhadores que atinjam a idade legal de reforma, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2- Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá:

2.1- Aos colaboradores admitidos para a empresa até 31 de dezembro de 1998 e fazem parte do plano A do contrato constitutivo do fundo de pensões CIMPOR;

2.1.1- Um complemento equivalente à diferença entre o montante da pensão que este receba da Segurança Social, na parte correspondente ao tempo de trabalho em que a empresa tenha contribuído para a sua formação, e uma percentagem da sua última retribuição base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que «n» é o número de anos completos de antiguidade na empresa que o trabalhador tenha na data em que haja atingido a idade legal de reforma, não podendo «n» ser superior a 45;

2.1.2- Para os efeitos previstos no número anterior, são excluídos do cálculo da antiguidade os períodos de suspensão do contrato de trabalho, salvo se os mesmos forem motivados por baixa por doença ou acidente de trabalho ou pelo exercício de funções em empresa do grupo;

2.1.3- Para efeitos do número 2.1.1, a pensão da Segurança Social a considerar para cálculo do complemento é a que resultar da aplicação da fórmula de cálculo da pensão de reforma da Segurança Social em vigor em 31 de dezembro de 1997, nos termos do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de setembro;

2.1.4- Quando a pensão calculada segundo os números anteriores não atingir o salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor;

2.1.5- A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença entre a pensão que este receba da Segurança Social e o montante correspondente a sessenta por cento da pensão a que o trabalhador teria direito à data do seu falecimento, nos termos desta cláusula;

2.1.6- O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias;

2.1.7- Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida ao cônjuge sobrevivente do trabalhador, nos termos do número 2.1.5 desta cláusula;

2.1.8- A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica competente;

2.2- Aos trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 1999 e aos colaboradores que aderiram ao plano B do contrato constitutivo do fundo de pensões CIMPOR;

2.2.1- A empresa contribuirá mensalmente, catorze vezes ano, com um valor equivalente a 8,5 % da retribuição base, acrescida de anuidades, para este plano de contribuição definida;

2.2.2- Um seguro de acidentes pessoais, com a cobertura de invalidez permanente, com um capital de 8,5 % do valor do salário anual (catorze vezes o vencimento base, acrescido de anuidades) multiplicado pelo número de anos que medeia entre a idade do trabalhador no início de cada ano civil e os 65 anos.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e medicina no trabalho

Cláusula 63.^a

Segurança, higiene e medicina no trabalho

1- A empresa obriga-se a dar cumprimento às disposições legais sobre segurança, higiene e medicina no trabalho.

2- Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efetivo sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas

da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3- Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos pelo médico do trabalho para efeitos de exame médico de admissão ou periódico constituem encargo da empresa.

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

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

6- Sempre que o trabalhador, embora ao serviço, mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para obtenção de elementos auxiliares de diagnóstico, ou para tratamento, estas faltas serão sempre registadas mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XIV

Valorização e formação profissional

Cláusula 64.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação.

2- O trabalhador-estudante deve comprovar a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário e atividades educativas a frequentar, fazendo prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

3- O trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar mais compatível com o horário de trabalho, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho, que pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, de acordo com a legislação aplicável.

4- O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos, terá os direitos previstos no número anterior, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

5- O trabalhador-estudante pode falar justificadamente por motivo de prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

1.1- No dia da prova e no imediatamente anterior;

1.2- 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.

6- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo e os dias imediatamente anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados.

7- Considera-se prova de avaliação o exame ou outra pro-

va, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemento e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

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

9- 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.

10- O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, desde que requerida com a seguinte antecedência:

10.1- 48 horas, no caso de pretenderem um dia de licença;

10.2- 8 dias, caso pretendam 2 a 5 dias de licença;

10.3- 1 mês, no caso de pretenderem mais de 5 dias de licença.

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

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

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

14- A dotação anual para aquisição de material escolar terá os limites previstos no anexo III.

15- Os trabalhadores que atualmente estejam ao serviço da empresa continuarão a beneficiar das comparticipações da empresa pela frequência de cursos e manterão os mesmos direitos e níveis de comparticipação.

16- Aos casos omissos aplica-se o regime legal do estatuto do trabalhador-estudante.

Cláusula 65.^a

Formação profissional

1- A empresa assegurará formação profissional contínua aos trabalhadores, através de um número mínimo anual de horas de formação nos termos da legislação em vigor, mediante ações desenvolvidas na empresa ou no exterior, reconhecendo e valorizando a qualificação obtida pelo trabalhador.

2- Para efeito de cumprimento do disposto no número 1, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

3- A área da formação contínua deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

CAPÍTULO XV

Disciplina no trabalho

Cláusula 66.^a

Infração disciplinar

Considera-se infração disciplinar qualquer ato ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 67.^a

Exercício do poder disciplinar e sanções

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

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

3- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

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

5- Exceto para as infrações puníveis com repreensão simples ou repreensão registada, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo instrutor será nomeado pela empresa, devendo ser enviada cópia da nota de culpa às entidades representativas dos trabalhadores.

6- O processo disciplinar corre os trâmites previstos na lei, devendo, ficar concluído no prazo de 90 dias após o envio da nota de culpa ao trabalhador, sem prejuízo do previsto no número 9 da presente cláusula.

7- Sob pena de nulidade, a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis será comunicada ao trabalhador através de nota de culpa.

8- Determina a nulidade do processo a recusa da empresa em facultar ao trabalhador ou a quem legalmente o represente, a consulta de todas as suas peças.

9- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias para consultar o processo e responder à nota de culpa, que deverá ser prorrogado por igual período, se assim exigirem as necessidades de defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo previsto no número 6.

10- Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser apresentado à comissão de trabalhadores, e no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

11- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada, constar de documento escrito e ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e às entidades que o representam.

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

13- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, devendo a suspensão ser comunicada à associação sindical que o representa, no prazo máximo de 48 horas.

14- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

14.1- Repreensão;

14.2- Repreensão registada;

14.3- Sanção pecuniária sujeita aos limites legais;

14.4- Perda de dias de férias sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;

14.5- Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

14.6- Despedimento.

15- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

16- Com exceção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respetivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respetivo, no prazo de cinco dias, e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

17- A empresa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

Cláusula 68.^a

Sanções abusivas

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

1.1- Se recusar fundamentadamente a exceder os períodos normais de trabalho;

1.2- Ter prestado aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respetivas funções;

1.3- Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e deste AE cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os seus companheiros;

1.4- Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;

1.5- Haver reclamado, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão da empresa, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;

1.6- Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de Segurança Social ou de delegado sindical;

1.7- Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2- A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos do número anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, com as alterações constantes nos pontos seguintes:

2.1- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no número 4, a cláusula 57.^a;

2.2- Para dirigentes, delegados sindicais ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas no ponto anterior.

CAPÍTULO XVI

Da organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 69.^a

Princípio geral

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 70.^a

Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical

1- Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa e são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.

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.

Cláusula 71.^a

Garantia dos delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais é fixado nos termos da lei em função dos trabalhadores sindicalizados em cada sindicato.

2- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

3- O tempo dispendido pelas estruturas representativas dos trabalhadores da empresa em reuniões com a administração,

sempre que forem convocadas por esta, é considerado como tempo de trabalho efetivo e não conta para o crédito de horas.

Cláusula 72.^a

Comunicação

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa, por forma escrita, os nomes dos respetivos delegados sindicais.

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

3- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos, até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas da quotização e o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 73.^a

Exercício de funções das organizações sindicais

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- Para o exercício da atividade sindical estão assegurados o direito a instalações, o direito a informação e consulta e o direito de afixação e informação sindical.

3- Nos estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, a empresa é obrigada 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.

4- Nos estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

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

6- Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um limite máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

7- Os promotores das reuniões devem comunicar à empresa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

8- Após receção da comunicação, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos promotores, desde que estes o requeiram, local apropriado no interior da empresa ou na sua proximidade.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais

Cláusula 74.ª

Garantia de manutenção de regalias anteriores

1- Este AE considera-se globalmente mais favorável do que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho substituído, não podendo resultar da sua aplicação baixa de categoria, classe ou diminuição de retribuição do trabalhador.

2- Serão sempre salvaguardados os direitos e regalias adquiridos pelos trabalhadores em sede de contrato individual de trabalho.

Cláusula 75.^a

Garantias do cumprimento

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste AE.

Cláusula 76.^a

Comissão paritária

1- Constituição:

1.1- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;

1.2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos;

1.3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

1.4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos, pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2- Atribuições:

2.1- Interpretar as disposições do presente AE;

2.2- Criar e integrar categorias profissionais não previstas nos anexos deste AE bem como eliminá-las.

3- Normas de funcionamento:

3.1- A comissão paritária funcionará em local a designar por acordo das partes;

3.2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias úteis, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos;

3.3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

4- Deliberações:

4.1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que

estejam presentes, pelo menos, um membro de cada uma das partes;

4.2- Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

4.3- As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nos pontos 4.1 e 4.2, consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções coletivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

Cláusula 77.^a

Assistência judiciária

1- Aos trabalhadores arguidos em processo-crime por atos cometidos no exercício das suas funções será garantida assistência judicial adequada.

2- A empresa assegurará aos trabalhadores que no exercício das suas funções assumirem responsabilidades técnicas suscetíveis de determinarem responsabilidade civil e criminal o apoio adequado para cada caso, bem como o pagamento das indemnizações a que o trabalhador for condenado e das respetivas remunerações durante o tempo em que durar a prisão.

3- O disposto nos números anteriores não é aplicável quando em processo judicial ou disciplinar se prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

Cláusula 78.^a

Condições de trabalho não convencionais

Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente AE é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 79.^a

Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão enquadrados em níveis de qualificação, em conformidade com o anexo V.

ANEXO I

Definição de funções

Analista de sistemas - É o trabalhador que concebe e projeta os sistemas de tratamento automático da informação, com base nas necessidades identificadas junto dos utilizadores. É responsável pela execução, instalação e manutenção das aplicações; presta assistência e treina os utilizadores; assegura a elaboração e manutenção da documentação dos sistemas. Pode coordenar outros trabalhadores na execução de projetos específicos.

Aprendiz - É o trabalhador que, em início de carreira profissional, executa as tarefas que lhe são distribuídas sob a orientação de trabalhadores com categoria profissional superior.

Aprendiz praticante - É o trabalhador que, em seguimen-

to da aprendizagem e sob a orientação de trabalhadores com categoria profissional superior, executa as tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua qualificação para a carreira profissional.

Assistente administrativo - É o trabalhador que adapta processos e técnicas de natureza administrativa; utiliza meios adequados de tratamento e gestão da informação e assegura a organização de processos para decisão superior; sob a orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas complexas de natureza diversa, nomeadamente contabilística, comercial ou de administração de pessoal; pode, ainda, em circunstâncias específicas, orientar outros profissionais administrativos.

Assistente operacional - É o trabalhador cuja experiência, adquirida no exercício da gestão operacional, ou aprofundados conhecimentos na respetiva área de atividade, lhe permite executar tarefas complexas, bem como conceber e garantir a execução de soluções para as quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões; pode, em circunstâncias específicas, coordenar a atividade de outros profissionais, de acordo com orientações superiores.

Assistente técnico operacional - É o trabalhador cuja experiência, adquirida ao longo do tempo ao nível da gestão operacional diversificada, ou aprofundados conhecimentos na sua especialidade técnica operacional, lhe permite exercer tarefas de complexidade técnica, bem como conceber e garantir a execução de soluções para as quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões; pode coadjuvar a hierarquia no estudo e implementação de projetos; pode, em circunstâncias específicas, coordenar a atividade de outros profissionais, de acordo com orientações superiores.

Auxiliar administrativo - É o trabalhador que executa tarefas simples da atividade administrativa, dentro e fora das instalações da empresa, nomeadamente a recolha, entrega e reprodução de documentos. Pode ter a seu cargo a arrumação do material de economato e o controlo da distribuição, podendo ainda fazer, junto de entidades exteriores, pagamentos e cobranças e a aquisição de artigos de pequeno porte.

Auxiliar fabril - É o trabalhador que, sem qualquer especialidade, executa tarefas indiferenciadas segundo instruções que lhe são transmitidas, nomeadamente as de recolha de amostras, remoção e arrumação de materiais, conservação e limpeza de instalações, podendo conduzir, para o efeito, veículos de pequeno porte. Auxilia trabalhadores com maior qualificação na execução de algumas tarefas.

Chefe de equipa - É o trabalhador que, de acordo com instruções superiores, orienta o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe concomitantemente a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço, bem como a elaboração dos relatórios da respetiva atividade.

Chefe de processo com comando centralizado (cimento) - É o trabalhador que, dentro do turno respetivo e segundo um programa estabelecido, coordena e controla a equipa de turno afeta ao processo de fabrico e, fora do horário normal de laboração, é responsável pelo bom andamento de toda a fábrica, dando as instruções necessárias ao adequado funcio-

namento das diversas instalações fabris, incluindo a equipa de conservação; acompanha e controla a equipa de operadores de processo ou conduz, por meio de um comando centralizado, o processo de fabrico, assegurando a otimização da condução do processo, garantindo o melhor rendimento dos equipamentos e os menores consumos, nomeadamente de combustível, de energia elétrica, dos refratários e peças de desgaste, bem como a qualidade dos produtos, através de análises e ensaios específicos quando necessário. Assegura a elaboração de relatório da respetiva atividade.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem uma unidade orgânica específica nas diferentes áreas de atividade da empresa, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica - É o trabalhador que, dentro do turno respetivo e segundo um programa estabelecido, coordena, controla e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

Condutor de veículos industriais - É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes, destinados à execução de tarefas de carga e transporte de matérias-primas, remoção de materiais, terraplanagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a deslocar e das pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

Desenhador - É o trabalhador que, utilizando o equipamento adequado a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos, concebe e executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efetua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode, ainda, proceder à reprodução e arquivo dos desenhos e outra documentação técnica.

Desenhador projetista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; efetua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode coordenar um grupo de trabalho, de acordo com parâmetros e orientações que lhe são transmitidas, assegurando a elaboração de relatório da respetiva atividade.

Encarregado (FCH) - É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de rela-

tórios da respetiva atividade.

Encarregado (cimento) - É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

Encarregado de turno de embalagem (cimento) - É o trabalhador que, dentro do turno respetivo, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

Ensacador-carregador ()* - É o trabalhador que, manualmente ou utilizando meios mecânicos, procede ao ensacamento dos produtos, sendo responsável pela utilização de embalagens em boas condições e pelo peso correto do produto nelas contido. Na fase de carregamento, recebe as embalagens dos produtos a expedir, arrumando-as nos veículos de transporte ou em paletas. Pode ocupar-se da carga e descarga de produtos a granel. Assegura a limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

Escriturário - É o trabalhador que, utilizando meios e técnicas adequadas, executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos, cobranças, de compras e vendas, bem como a documentação a elas respeitante; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a receção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e outros inerentes; pode, ainda, efetuar tratamento de texto, expediente e arquivo.

Ferramenteiro ()* - É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramenta e procede ao seu recebimento ou entrega.

Fiel de armazém - É o trabalhador que, utilizando meios e técnicas adequados, assegura a movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados. No desempenho das funções pode utilizar o equipamento de movimentação, carga e descarga adequado, podendo orientar outros profissionais dentro da sua área de atividade. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

Licenciado e bacharel do grau I - É o trabalhador que executa trabalhos da sua especialidade, simples ou de rotina, sendo orientado e controlado, direta e permanentemente, quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação; não desempenha funções de chefia mas pode tomar decisões, desde que sejam de rotina ou apoiadas em orientações prévias da sua hierarquia.

Licenciado e bacharel do grau II - É o trabalhador que executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como co-

laborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação mas poderá atuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado sempre que necessite e quando ligado a projetos não tem funções de chefia; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III - É o trabalhador que executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões, mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua atuação é desenvolvida segundo a orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionada em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas de coordenação a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer atividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma as decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgares para um profissional de grau superior.

Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV - É o trabalhador que detém o primeiro nível de supervisão direta e contínua de outros licenciados, bacharéis ou técnicos equiparados, ou de coordenação complexa de atividades, tais como técnico/comerciais, fabris, de projetos, económico-financeiras e outras, para o que é requerida a experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planificação, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa completa da natureza das indicadas, que lhe seja confiada; possui capacidade comprovada para o trabalho técnico -científico que executa sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objetivos, de prioridade relativa e de interferência com outras atividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de atividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V - É o trabalhador que chefia ou coordena diversas atividades quer executivas quer de estudo, de planeamento ou de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas completas de estudo, de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua atividade; coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo atuação imediata, não normalmente sujeitas a revisão,

exceto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou condicionem objetivos de longo prazo; o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objetivos finais e é somente revisto quanto à política de ação empresarial e eficácia geral, podendo, eventualmente, ser revisto quanto à justeza da solução.

Licenciado e bacharel do grau VI - É o trabalhador que exerce cargos de chefia ou de coordenação sobre vários grupos em assuntos interligados ou de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional ou de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objetivos gerais da empresa, bem como ao controlo financeiro. Pode participar diretamente na definição de objetivos mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e a coordenação com outras funções; para o exercício das suas funções, é requerida reconhecida experiência profissional, elevada especialização ou poder de coordenação, de grau complexo, relativamente à especificidade de cada uma das atividades da empresa.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo licença de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Manobra os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

Oficial de conservação (construção civil, elétrica e mecânica) - É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando equipamentos, ferramentas e máquinas -ferramentas adequadas, executa todos os trabalhos da sua especialidade, nomeadamente obras novas e ações de manutenção. Pode, ainda, conduzir veículos para o transporte de materiais e equipamentos necessários à execução das suas tarefas. Assegura a limpeza dos locais onde executa os seus trabalhos.

Oficial de fabricação (FCH) - É o trabalhador que procede ao acendimento dos fornos e enforna o produto; vigia e controla a sua carga térmica; acompanha a desenforna, a fase de hidratação da cal e executa as tarefas necessárias à sua moagem. Assegura a limpeza e a conservação corrente das instalações e equipamentos a seu cargo.

Oficial de fabricação (cimento) - É o trabalhador que, no próprio local, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com instalações através de comando local, que também os liga e desliga, deteta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respetiva zona de implantação. Pode, em circunstâncias específicas, executar operações de manutenção preventiva, bem como orientar a atividade de outros profissionais integrados na área de fabricação.

Oficial de laboratório - É o trabalhador que, utilizando

equipamentos adequados, executa análises, ensaios químicos e físicos, controlando a composição e propriedades das matérias-primas, produtos em fase de fabrico e acabados, de acordo com as normas de qualidade em vigor, procedendo aos respetivos registos. É também responsável pela limpeza e conservação do equipamento a seu cargo.

Operador de computador - É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas e procedimentos definidos para a exploração; faz e mantém permanentemente atualizados os registos da atividade dos equipamentos. Quando habilitado, procede à montagem e manutenção de equipamentos de processamento e comunicação de dados.

Operador de embalagem (cimento) - É o trabalhador que assegura os procedimentos de condução e vigilância de equipamentos industriais de receção, ensilagem, trasfega, embalagem e paletização de produtos, bem como conduz veículos de movimentação de cargas, elevação e tração a fim de armazenar, acondicionar ou expedir produtos nos diversos meios de transporte. Assegura a lubrificação, manutenção dos equipamentos, bem como a limpeza das instalações que estão a seu cargo, de acordo com as normas em vigor e, ainda, os registos inerentes à movimentação dos produtos.

Operador de instalação de moagem - É o trabalhador que, por meio de um comando centralizado ou no próprio local, de acordo com parâmetros do processo, especificação do produto e instruções recebidas, conduz, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com toda a instalação desde a receção de matérias-primas até à expedição de cimento através do respetivo comando local ou à distância. Deteta anomalias, colhe amostras e realiza ensaios de controlo do processo, executa tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas e das respetivas zonas de implantação. Pode ainda conduzir veículos para transporte de materiais e equipamentos necessários à execução das suas tarefas, bem como efetuar registos, em suporte papel ou informático, relativos ao desempenho das máquinas, consumos, produções, *stocks* e outros inerentes à execução das suas tarefas.

Operador de pedreira - É o trabalhador que, utilizando equipamentos adequados e técnicas específicas, procede à perfuração, explosão, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento; opera, também, equipamentos auxiliares destinados à correta manutenção dos pisos e perfis da pedreira e seus acessos. Tem a seu cargo a limpeza e manutenção do equipamento, executando, quando necessário, pequenas operações de manutenção preventiva. Quando habilitado, opera com substâncias explosivas.

Operador de processo com comando centralizado (cimento) - É o trabalhador que, por meio de um comando centralizado, conduz e assegura o controlo e a otimização do processo de fabrico, nomeadamente pelo adequado consumo de combustível, de energia elétrica, dos refratários e peças de desgaste. É também responsável pela qualidade dos produtos, através de análise de raios X, e de outros ensaios, nomeadamente de resíduos, de superfícies específicas e de cal livre. Orienta do comando, ou no local, as intervenções dos

profissionais de fabricação com vista à obtenção do melhor rendimento.

Programador informático - É o trabalhador responsável pela elaboração dos programas informáticos, escrevendo-os, testando -os e mantendo -os através de linguagem adequada e de acordo com as especificações de análise dos sistemas. Assegura e apoia, sempre que necessário, a elaboração e manutenção da documentação dos sistemas. Pode integrar a equipa de conceção e projeto dos sistemas.

Prospetor de vendas - É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspetos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de ação; colabora nos estudos das ações mais eficazes de promoção e fomento dos diversos produtos, assim como da sua utilização; recebe eventuais reclamações dos clientes, dando-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas e assegurar quaisquer outras relações com os clientes.

Secretário de administração - É o trabalhador qualificado que assegura as atividades específicas de secretariado da administração; competem -lhe, entre outras, as seguintes tarefas: redigir relatórios, cartas e outros textos em línguas portuguesa ou estrangeira e efetuar o respetivo tratamento em equipamento adequado; reunir elementos de suporte para decisões superiores e preparar os processos da responsabilidade da administração, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto; manter atualizada a agenda de trabalho dos administradores que secretaria; assegurar o contacto da administração com entidades públicas ou privadas, marcando entrevistas e atendendo pessoalmente os interessados; classificar a documentação, organizá-la e manter em ordem o arquivo.

Secretário de direção - É o trabalhador com qualificação que executa, de forma autónoma, devidamente enquadrado, as tarefas específicas de secretariado; competindo -lhe, entre outras, as seguintes: assegurar por sua iniciativa o trabalho diário de rotina, preparar *dossiers*, agendas e memoriais para despachos ou reuniões, marcar e organizar reuniões e entrevistas, receber e acompanhar visitantes, atender telefones, redigir, traduzir, retroverter e efetuar tratamento de texto em português ou língua estrangeira e estabelecer contactos pessoais ou por telefones internos/externos em português ou línguas estrangeiras.

Técnico de eletrónica - É o trabalhador que monta, calibra, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem eletrónica industrial.

Telefonista ()* - É o trabalhador que se ocupa, predominantemente, das ligações e registos das chamadas telefónicas e da transmissão de mensagens recebidas. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços. Responde, se necessário, a pedidos de informação.

Visitador/preparador de trabalho - É o trabalhador que, por meio de visitas às instalações, e com aparelhos de controlo apropriados, deteta o estado de funcionamento das máquinas e equipamentos, verifica as suas anomalias, faz os respetivos relatórios e prepara as necessárias ações de intervenção de conservação preventiva, tendo em vista um melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e ma-

teriais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir. e mapas onde são anotadas as prioridades das necessárias
Elabora também cadernos técnicos e estimativas de custos operações de conservação.

(*) Função a extinguir quando vagar.

ANEXO II-A

Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas
(de 1 de janeiro a 30 de junho de 2022)

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
1	Aprendiz	886,00	-
2	Aprendiz praticante A	954,00	-
3	Aprendiz praticante B	995,00	-
4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de instalação de moagem de 2. ^a Operador de pedreira de 2. ^a Telefonista (*)	1 072,00	1 092,00
5	Condutor de veículos industriais de 2. ^a Desenhador de 2. ^a Ensacador/carregador (*) Escriturário de 2. ^a Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2. ^a Motorista de 2. ^a Oficial (conservação e laboratório) de 2. ^a Oficial de fabricação de 2. ^a (FCH) Oficial de fabricação de 2. ^a (cimento) Operador de embalagem de 2. ^a (cimento) Operador de instalação de moagem de 1. ^a Operador de pedreira de 1. ^a .	1 108,00	1 124,00
6	Condutor de veículos industriais de 1. ^a Desenhador de 1. ^a Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém de 1. ^a Motorista de 1. ^a Oficial (conservação e laboratório) de 1. ^a Oficial de fabricação de 1. ^a (FCH) Oficial de fabricação de 1. ^a (cimento). Operador de embalagem de 1. ^a (cimento) Operador de instalação de moagem principal I (**) Operador de processo com comando centralizado Prospetor de vendas	1 138,00	1 172,00
7	Chefe de equipa Desenhador principal I (**) Escriturário principal I (**) Oficial principal (conservação e laboratório) I (**) Oficial de fabricação principal (**) Operador de instalação de moagem principal II (**) Operador de processo com comando centralizado principal I (**) Prospetor de vendas principal I (**) Visitador/preparador de trabalho I	1 203,00	1 235,00

8	Assistente operacional I Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica Desenhador principal II (**) Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação I - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento Escriturário principal II (**) Oficial principal (conservação e laboratório) II (**) Operador de computador I Operador de processo com comando centralizado principal II (**) Prospetor de vendas principal II (**) Secretário de direção Técnico de eletrónica Visitador/preparador de trabalho II	1 262,00	1 293,00
9	Assistente administrativo Assistente operacional II Bacharel do grau I-A Chefe de processo com comando centralizado I Desenhador projetista Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado de conservação II - FCH Encarregado de fabricação - FCH Operador de computador II Secretário de administração Técnico de eletrónica principal I (**)	1 322,00	1 378,00
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I Chefe de processo com comando centralizado II Licenciado e bacharel do grau I-B Técnico de eletrónica principal II (**)	1 437,00	1 564,00
11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II Licenciado e bacharel do grau II Programador informático I	1 695,00	1 898,00
12	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III Programador informático II	2 101,00	2 101,00
13	Analista de sistemas Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV	2 571,00	-
14	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V	3 076,00	-
15	Licenciado e bacharel do grau VI	3 587,00	-

(*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(**) A classe «principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respetiva categoria profissional.

ANEXO II-B

Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas (de 1 de julho a 31 de dezembro de 2022)

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
1	Aprendiz	901,00	-
2	Aprendiz praticante A	969,00	-
3	Aprendiz praticante B	1 010,00	-

4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de instalação de moagem de 2. ^a Operador de pedreira de 2. ^a Telefonista (*)	1 087,00	1 107,00
5	Condutor de veículos industriais de 2. ^a Desenhador de 2. ^a Ensacador/carregador (*) Escriturário de 2. ^a Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2. ^a Motorista de 2. ^a Oficial (conservação e laboratório) de 2. ^a Oficial de fabricação de 2. ^a (FCH) Oficial de fabricação de 2. ^a (cimento) Operador de embalagem de 2. ^a (cimento) Operador de instalação de moagem de 1. ^a Operador de pedreira de 1. ^a	1 123,00	1 139,00
6	Condutor de veículos industriais de 1. ^a Desenhador de 1. ^a Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém de 1. ^a Motorista de 1. ^a Oficial (conservação e laboratório) de 1. ^a Oficial de fabricação de 1. ^a (FCH) Oficial de fabricação de 1. ^a (cimento). Operador de embalagem de 1. ^a (cimento) Operador de instalação de moagem principal I (**) Operador de processo com comando centralizado Prospetor de vendas	1 153,00	1 187,00
7	Chefe de equipa Desenhador principal I (**) Escriturário principal I (**) Oficial principal (conservação e laboratório) I (**) Oficial de fabricação principal (**) Operador de instalação de moagem principal II (**) Operador de processo com comando centralizado principal I (**) Prospetor de vendas principal I (**) Visitador/preparador de trabalho I	1 218,00	1 250,00
8	Assistente operacional I Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica Desenhador principal II (**) Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação I - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento Escriturário principal II (**) Oficial principal (conservação e laboratório) II (**) Operador de computador I Operador de processo com comando centralizado principal II (**) Prospetor de vendas principal II (**) Secretário de direção Técnico de eletrónica Visitador/preparador de trabalho II	1 277,00	1 308,00

9	Assistente administrativo Assistente operacional II Bacharel do grau I -A Chefe de processo com comando centralizado I Desenhador projetista Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado de conservação II - FCH Encarregado de fabricação - FCH Operador de computador II Secretário de administração Técnico de eletrónica principal I (**)	1 337,00	1 393,00
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I Chefe de processo com comando centralizado II Licenciado e bacharel do grau I-B Técnico de eletrónica principal II (**)	1 452,00	1 579,00
11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II Licenciado e bacharel do grau II Programador informático I	1 710,00	1 913,00
12	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III Programador informático II	2 115,00	2 115,00
13	Analista de sistemas Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV	2 576,00	-
14	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V	3 076,00	-
15	Licenciado e bacharel do grau VI	3 587,00	-

(*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(**) A classe «principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respetiva categoria profissional.

ANEXO III

Tabela das cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 17.^a

Trabalho noturno

Trabalho este quando prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, será remunerado com um acréscimo de 40 % sobre o valor da hora em período normal de trabalho.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

7- Lanche	2,31 €.
8- Jantar	9,44 €;
Pequeno-almoço	2,31 €.
9- Jantar no local de trabalho.....	9,44 €;
Jantar fora do local de trabalho	10,00 €.

Cláusula 26.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1-
Trabalho diurno, em dias normais de trabalho: retribuição normal multiplicada por 1,75.

Trabalho noturno, em dias normais de trabalho: retribuição normal multiplicada por 2.

Trabalho diurno, em dias de descanso semanal ou feriados: retribuição normal multiplicada por 2,25.

Trabalho noturno, em dias de descanso semanal ou feriados: retribuição normal multiplicada por 2,50.

4-

Trabalho diurno: Retribuição normal multiplicada por 2,25.

Trabalho noturno: Retribuição normal multiplicada por 2,50.

Cláusula 28.^a

Subsídio de refeição

1- 10,50 €.
2- 10,50 €.
3- 2,25 €.

Cláusula 30.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1-

1.1- 30,5 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II-A - 403,21 € - de 1 de janeiro de 2022 a 30 de junho de 2022; e, 30,5 % da retribuição base fixada

para o nível 9 da tabela I do anexo II-B - 407,79 € - de 1 de julho de 2022 a 31 de dezembro de 2022;

1.2- 23 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II - 304,06 € - de 1 de janeiro de 2022 a 30 de junho de 2022; e, 30,5 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II-B - 307,51 € - de 1 de julho de 2022 a 31 de dezembro de 2022;

1.3- 18 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II - 237,96 € - de 1 de janeiro de 2022 a 30 de junho de 2022; e, 30,5 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II-B - 240,66 € - de 1 de julho de 2022 a 31 de dezembro de 2022.

4- 44,43 €

Cláusula 31.^a

Subsídio de prevenção

Níveis salariais 14 e 15 399,78 €.

Níveis salariais 12 e 13 319,52 €.

Níveis salariais 9 a 11 239,86 €.

Níveis salariais 6, 7 e 8 199,82 €.

Cláusula 32.^a

Anuidades

3- Por cada ano completo de permanência na empresa até 16 anos 14,80 €.

Por cada ano completo subsequente 1,90 €.

Cláusula 64.^a

Trabalhador-estudante

14- Ensino básico (1.º e 2.º ciclos - até 6.º ano) ... 67,06 €.

Ensino básico (3.º ciclo - 7.º a 9.º anos) 98,08 €.

Ensino secundário (10.º a 12.º anos) 146,88 €.

Ensino politécnico e superior 226,41 €.

ANEXO IV

Acesso e promoção

Situação actual		Critérios de evolução				Situação de evolução	
Nível salarial	Categorias profissionais	Tempo permanência (mínimo)	Nível de desempenho	Nível de aproveitamento em ações de formação	Provas profissionais	Nível salarial	Categorias profissionais
1	Aprendiz	1 ano	-	-	-	2	Aprendiz-praticante «A»
2	Aprendiz-praticante «A»	1,5 ano	-	-	-	3	Aprendiz-praticante «B»
3	Aprendiz-praticante «B»	1,5 ano	-	-	-	4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de pedreira de 2. ^a
4	Operador de instalação de moagem de 2. ^a Operador de pedreira de 2. ^a	3 anos	> 3,0	Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,0	-	5	Operador de instalação de moagem de 1. ^a Operador de pedreira de 1. ^a

5	Condutor de veículos industriais de 2.^a Desenhador de 2.^a Escriturário de 2.^a Fiel de armazém de 2.^a Motorista de 2.^a Oficial (conservação e laboratório) de 2.^a Oficial de fabricação de 2.^a - Cimento Oficial de fabricação de 2.^a - FCH Oficial de embalagem de 2.^a - Cimento Operador de instalação de moagem de 1.^a	3 anos	> 3,0	Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,0	-	6	Condutor de veículos industriais de 1.^a Desenhador de 1.^a Escriturário de 1.^a Fiel de armazém de 1.^a Motorista de 1.^a Oficial (conservação e laboratório) de 1.^a Oficial de fabricação de 1.^a - Cimento Oficial de fabricação de 1.^a - FCH Oficial de embalagem de 1.^a - Cimento Operador de instalação de moagem principal I
6	Desenhador de 1.^a Escriturário de 1.^a Oficial (conservação e laboratório) de 1.^a Oficial de fabricação de 1.^a Operador de instalação de moagem principal I Operador de processo c/comando centralizado Prospetor de vendas	5 anos	> 3,0	Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,0	Aprovação	7	Desenhador principal I Escriturário principal I Oficial principal (conservação e laboratório) I Oficial de fabricação principal Operador de instalação de moagem principal II Operador de processo c/comando centralizado principal I Prospetor de vendas principal I
7	Desenhador principal I Escriturário principal I Oficial principal (conservação e laboratório) I Operador de processo c/comando centralizado principal I Prospetor de vendas principal I Visitador/preparador de trabalho I	5 anos	> 3,0	Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,0	-	8	Desenhador principal II Escriturário principal II Oficial principal (conservação e laboratório) II Operador de processo c/comando centralizado principal II Prospetor de vendas principal II Visitador/preparador de trabalho II
8	Assistente operacional I Encarregado de conservação I - FCH Operador de computador I Técnico de eletrónica	6 anos	> 3,5	Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,5	-	9	Assistente operacional II Encarregado de conservação II - FCH Operador de computador II Técnico de eletrónica principal I

9	Chefe de processo c/ comando centralizado I Técnico de eletrónica principal I	6 anos	> 3,5	Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,5	-	10	Chefe de processo c/ comando centralizado II Técnico de eletrónica principal II
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I	6 anos	> 3,5	Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,5	-	11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II
11	Programador informático I	6 anos	> 3,5	frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,5	-	12	Programador informático II

ANEXO V

Estrutura dos níveis de qualificação

Níveis de qualificação		Categorias
1- Quadros superiores	1.1- Técnicos de produção e outros 1.2- Técnicos administrativos	Licenciado, bacharel do grau VI Licenciado, bacharel ou técnico equiparado do grau V Licenciado, bacharel ou técnico equiparado do grau IV Licenciado do grau III Licenciado grau II Licenciado do grau IB
2- Quadros médios	a) Técnicos de produção e outros b) Técnicos administrativos	Assistente técnico operacional I e II Bacharel ou técnico equiparado do grau III Bacharel do grau II Bacharel do grau IB Bacharel do grau IA Analista de sistemas Chefe de secção Programador informático
3- Encarregados, contramestres, etc.		Chefe de processo c/comando centralizado Chefe de turno de embalagem - Cimento Chefe de turno de fabricação - FCH Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação - FCH Encarregado de fabricação - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento

4- Profissionais altamente qualificados	a) Administrativos b) Comércio c) Produção e outros	Assistente administrativo Assistente operacional I e II Escriturário principal Operador de computador Secretária de administração Secretária de direção Prospetor de vendas principal Chefe de equipa Desenhador principal Desenhador projetista Oficial principal (conservação e laboratório) Oficial de fabricação principal Operador de instalação de moagem principal Operador de processo c/comando centralizado principal Técnico de eletrónica Técnico de eletrónica principal Visitador/preparador de trabalho
5- Profissionais qualificados	a) Administrativos b) Comércio c) Produção e outros	Escriturário Fiel de armazém Prospetor de vendas Condutor de veículos industriais Desenhador Ferramenteiro (*) Motorista Oficial (conservação e laboratório) Oficial de fabricação - Cimento Oficial de fabricação - FCH Operador de embalagem - Cimento Operador de instalação de moagem Operador de pedra Operador de processo c/comando centralizado
6- Profissionais semiquualificados		Ensacador/Carregador (*) Telefonista (*)
7- Profissionais não qualificados		Auxiliar administrativo Auxiliar fabril
8- Pré-oficiais Estagiários Tirocinantes Praticantes aprendizes Auxiliares		Aprendiz Aprendiz - Praticante

Lisboa, 20 de abril de 2022.

Pela CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA:

Filipa Drumond, na qualidade de mandatária.

Maria Eduarda Ribeiro Rosa, na qualidade de mandatária.

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

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.

Rogério António Carvalho Alves Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicação - FECTRANS:

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.

Rogério António Carvalho Alves Gomes, na qualidade de mandatário.

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

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.

Rogério António Carvalho Alves Gomes, na qualidade de mandatário.

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

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.

Rogério António Carvalho Alves Gomes, na qualidade de mandatário.

Declaração

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM em representação dos seguintes sindicatos:

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

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, em representação dos seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP- Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, em representação dos seguintes sindicatos:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

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

Depositado em 31 de maio de 2022, a fl. 191 do livro n.º 12, com o n.º 120/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Texto integral do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2018, primeira revisão parcial e texto consolidado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020.

Segunda revisão parcial

Aos 29 dias do mês de abril de 2022, a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.^a, 4.^a, 6.^a, 15.^a, 16.^a, 17.^a, 18.^a, 21.^a, 23.^a, 27.^a, 28.^a, 29.^a, 32.^a, 37.^a, 38.^a, 39.^a, 40.^a, 41.^a, 45.^a, 47.^a, 48.^a, 49.^a, 50.^a e 67.^a, anexo I - Tabela salarial, anexo II - Tabela salarial tráfego, anexo IV - Regulamento de pessoal efetivo e supra, anexo V - Regulamento do prémio de risco e condução defensiva e criar as cláusulas 38.º-A e 71.º-A que obriga, por um lado, a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, filiados na associação sindical outorgante, nos seguintes termos:

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 2600 trabalhadores.

Cláusula 4.^a

(Obrigações da empresa)

- a) (*Redação igual;*)
- b) (*Redação igual;*)
- c) (*Redação igual;*)
- d) (*Redação igual;*)
- e) Proporcionar aos trabalhadores condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reunião e atividades culturais;
- f) (*Redação igual;*)
- g) (*Redação igual;*)
- h) (*Redação igual;*)
- i) (*Redação igual;*)
- j) (*Redação igual;*)
- k) (*Redação igual;*)
- l) (*Redação igual;*)
- m) (*Redação igual;*)
- n) (*Redação igual;*)
- o) (*Redação igual;*)
- p) Ao pessoal tripulante a quem haja sido apreendida temporariamente a licença de condução ou a matrícula, quer dentro do período normal de trabalho, quer fora dele, a empresa atribuirá funções compatíveis sem diminuição da retribuição normal ou, se tal não for possível, será concedida

licença sem vencimento, enquanto se mantiver tal apreensão.

q) (*Redação igual;*)

r) (*Redação igual;*)

s) O trabalhador que por consequência da sua atividade profissional seja interveniente direto em acidentes graves, do qual resultem vítimas em estado grave ou mortais, a empresa fica obrigada, no prazo máximo de 48 horas, a proceder à avaliação psicológica ao trabalhador realizada por profissionais creditados para tal.

Cláusula 6.^a

(Parentalidade)

1- (*Redação igual.*)

2- Sem prejuízo das garantias estabelecidas no número anterior, são ainda garantidos, com direito a remuneração, dois períodos de dispensa de trabalho de uma hora por dia durante o tempo que durar a amamentação. Esses períodos poderão ser utilizados na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho, mediante opção do trabalhador, após comunicação prévia à empresa, em período não inferior a 5 dias.

a) No caso de aleitação, têm direito a dispensa nos termos do ponto 2, até o filho perfazer um ano, mediante prova de que o outro progenitor não exerce o mesmo direito na sua entidade patronal.

3- (*Redação igual.*)

4- (*Redação igual.*)

Cláusula 15.^a

(Formação e acesso profissional)

1- (*Redação igual.*)

2- (*Redação igual.*)

3- (*Redação igual.*)

4- (*Redação igual.*)

5- (*Redação igual.*)

6- A empresa obriga-se a suportar os custos com a renovação da carta de condução D e C, para as funções que exijam estas habilitações, assim como com a obtenção e renovação da Carta de Qualificação a Motorista (CQM), do Certificado de Aptidão a Motorista (CAM) e do cartão de tacógrafo digital, quando aplicável, ficando o trabalhador obrigado a um período mínimo de permanência na empresa coincidente com a validade dos títulos obtidos. Caso o contrato cesse antes desse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta a data de validade dos títulos cujos custos foram suportados pela empresa.

7- (*Redação igual.*)

8- (*Redação igual.*)

9- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

10- A empresa deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos seus trabalhadores.

11- Para efeito de cumprimento do disposto no número 9 da presente cláusula, são consideradas as horas de dispensa

de trabalho, para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar, no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

12- As horas de formação que não sejam asseguradas pela empresa, até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas, em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

13- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas previsto no número anterior para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias. O crédito de horas que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

14- O conteúdo da formação prevista no número anterior é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar as tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira aplicável ao seu contexto laboral.

Cláusula 16.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- (*Redação igual.*)

2- Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados noturnos, terão o seu horário normal de trabalho concluído até 2 horas diárias antes do início das aulas, o que não sendo possível, finalizará o mesmo 1 hora antes do termo do período de trabalho diário, sem perda de remuneração, durante o período de aulas; consideram-se noturnos os cursos cujas aulas comecem às 18 horas ou posteriormente.

3- (*Redação igual.*)

4- (*Redação igual.*)

5- (*Redação igual.*)

6- (*Redação igual.*)

7- (*Redação igual.*)

8- (*Redação igual.*)

9- (*Redação igual.*)

10- (*Redação igual.*)

11- (*Redação igual.*)

Cláusula 17.^a

(Reconversão profissional)

1- (*Redação igual.*)

2- A empresa fará a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por qualquer razão, se incapacitem parcialmente, conforme previsto no regulamento anexo III do presente AE, num prazo máximo de 6 meses, da data em que foi considerado afastado da categoria profissional que detinha.

3- (*Redação igual.*)

4- (*Redação igual.*)

5- A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter, a sua inscrição para o preenchimento do lugar; indicando a categoria profissional, conteúdo funcional, departamento e carreira em que a mesma se insere, assim como o escalão de vencimento e valor do diferencial, caso exista, e aqueles deverão informar por escrito e no prazo de 8 dias, se

aceitam ou não a oferta do lugar, e neste último caso, quais as razões da recusa.

6- (*Redação igual.*)

7- (*Redação igual.*)

8- (*Redação igual.*)

9- Não será interpretada como recusa por parte do trabalhador a decisão da área da empresa de não confirmar a sua permanência na respetiva área.

Cláusula 18.^a

(Regime especiais de promoção)

1- (*Redação igual.*)

2- (*Redação igual.*)

3- (*Redação igual.*)

4- A transição para uma categoria profissional de nível de qualificação superior, ocorrerá sempre que o trabalhador realize tarefas mais complexas de outra categoria profissional específica, por período contínuo de 6 meses, desde que devidamente comprovada a execução diária dessas outras funções.

5- (*Redação igual.*)

Cláusula 21.^a

(Horário de trabalho)

1- (*Redação igual.*)

2- (*Redação igual.*)

3- (...)

b) O Cálculo da média horária dos tripulantes será apurada trimestralmente, passando a partir de 1 de julho de 2024 a ser mensalmente.

4- (*Redação igual.*)

5- (*Redação igual.*)

6- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, o mais perto possível de uma estação de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores do tráfego têm direito, entre os dois períodos de trabalho diário a, pelo menos, uma hora livre entre as 10h00 e as 15h00 ou entre as 18h00 e as 22h30 para as suas refeições, exceto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime e este tenha obtido concordância da empresa, bem como dos sindicatos representativos desse pessoal ou dos próprios interessados.

7- (*Redação igual.*)

8- (*Redação igual.*)

9- (*Redação igual.*)

10- (*Redação igual.*)

11- No caso específico do tráfego, a substituição deverá estar assegurada no ato da rendição. Se não estiver, haverá que considerar o seguinte:

a) (*Redação igual.*)

b) (*Redação igual.*)

c) (*Redação igual.*)

d) (*Redação igual.*)

e) Se o ato de rendição, ou de recolha à estação, conforme previsto em escala, for atrasada em virtude de ocorrências

excepcionais, interrupções pontuais ou outros acontecimentos imprevisíveis, esse tempo de trabalho será remunerado com o acréscimo de 75 %.

12- (*Redação igual.*)

13- (*Redação igual.*)

14- (*Redação igual.*)

Cláusula 21.^a-A

(Teletrabalho)

1- O regime de teletrabalho resulta de acordo escrito, nos termos da legislação em vigor.

2- O trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando esta seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito;

3- O direito previsto no número anterior pode ser estendido até aos 8 anos de idade nas seguintes situações:

a) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;

b) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

4- O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador efetuado nos termos dos números 2 e 3, quando reunidas as condições previstas para o efeito.

5- Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalhador no contexto pessoal e familiar.

Cláusula 23.^a

(Pessoal efetivo e supra)

1- (*Redação igual.*)

2- Os trabalhadores que integram a escala do serviço de supras são os mais novos das categorias profissionais referidas no número 1 e o seu número não excederá um terço do total, com a integração da sua efetividade, na escala de efetivo, a 1 de junho de cada ano.

3- (*Redação igual.*)

4- (*Redação igual.*)

5- (*Redação igual.*)

6- (*Redação igual.*)

7- (*Redação igual.*)

8- Relativamente ao serviço de escalas de efetivos, a 1 de janeiro de cada ano civil, será efetuada a escolha de serviços para os respetivos grupos, não podendo os mesmos ficarem com vagas sem preenchimento, respeitando o número de matrícula.

Cláusula 27.^a

(Trabalho noturno)

1- (*Redação igual.*)

2- (*Redação igual.*)

3- (*Redação igual.*)

4- (*Redação igual.*)

5- Os trabalhadores com mais de 10 anos de prestação integral de trabalho com horário fixo noturno que, por conveniência de serviço, passem a prestar integralmente o seu trabalho em horário diurno, manterão o adicional por trabalho noturno que vinham auferindo, sendo que este adicional será absorvido nos mesmos termos do previsto nos números 4 e número 5 do anexo III deste AE.

Cláusula 28.^a

(Descanso semanal e feriados)

1- (*Redação igual.*)

2- Aos trabalhadores ligados ao tráfego e a todos aqueles que a natureza do trabalho não permita descansar sempre ao sábado e domingo, ser-lhes-á assegurado um horário que lhes garanta 2 dias de descanso semanal, não podendo o trabalhador prestar serviço mais de 6 dias consecutivos, e que permita a coincidência com o domingo, pelo menos de 5 em 5 semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da empresa, com exceção do estipulado na cláusula 23.^a, os restantes trabalhadores, integrarão a folga de sábado e domingo, quando houver necessidades estipuladas pela empresa, e respeitará a sua antiguidade na categoria profissional que detêm, caso o trabalhador assim o pretenda.

3- (*Redação igual.*)

4- (*Redação igual.*)

5- (*Redação igual.*)

6- (*Redação igual.*)

7- (*Redação igual.*)

8- Os trabalhadores do tráfego em regime de folga rotativa passam a ter a seguinte rotação de descanso semanal:

– Segunda-feira/terça-feira;

– Terça-feira/quarta-feira;

– Quarta-feira/quinta-feira;

– Quinta-feira/sexta-feira;

– Sexta-feira/sábado/domingo;

– Sábado/domingo;

– Sábado/domingo/segunda-feira.

9- O previsto no número anterior entrará em vigor em julho de 2023.

Cláusula 29.^a

(Férias e subsídio de férias)

1- (*Redação igual.*)

2- (*Redação igual.*)

3- (*Redação igual.*)

4- (*Redação igual.*)

5- (*Redação igual.*)

6- (*Redação igual.*)

7- (*Redação igual.*)

8- Para efeitos de aplicação do disposto no número anterior, não são consideradas as seguintes situações:

a) (*Redação igual;*)

b) (*Redação igual;*)

c) (*Redação igual;*)

- d) (Redação igual;)
- e) (Redação igual;)
- f) (Redação igual;)
- g) (Redação igual;)
- h) (Redação igual;)
- i) (Redação igual;)
- j) (Redação igual;)
- k) (Redação igual;)
- l) (Redação igual;)
- m) (Redação igual;)
- n) (Redação igual;)
- o) (Redação igual;)
- p) Certificado de incapacidade temporária até 3 dias úteis, seguidos ou interpolados, por ano civil.
- q) (Redação igual;)
- r) (Redação igual;)
- s) O tempo de ausência necessário para o dador de medula óssea poder executar a sua dívida, devidamente certificada.
- t) Dias de realização da prova escrita ou oral do trabalhador-estudante.

- 9- (Redação igual.)
- 10- (Redação igual.)
- 11- (Redação igual.)
- 12- (Redação igual.)
- 13- (Redação igual.)
- 14- (Redação igual.)
- 15- (Redação igual.)
- 16- (Redação igual.)
- 17- (Redação igual.)

18- Nos casos em que o trabalhador tenha baixa médica por doença ou acidente, ou exista o falecimento de um familiar consagrada nas alíneas b) e c) do número 1 da cláusula 32.^a, durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas a partir da baixa médica ou do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique imediatamente o facto à empresa.

- 19- (Redação igual.)
- 20- (Redação igual.)
- 21- (Redação igual.)
- 22- (Redação igual.)

23- O trabalhador que tenha férias atribuídas que venham a coincidir, posteriormente, com dia de tolerância de ponto, será a ausência desse mesmo dia classificada como dia de tolerância de ponto, com exceção dos casos em que as férias em causa correspondam ao período obrigatório de 10 ou 11 dias de férias seguidas ou ao período de 5 dias úteis consecutivos, com pagamento do subsídio de férias.

Cláusula 32.^a

(Faltas justificadas)

1- Para além das consagradas por lei, consideram-se também justificadas, ao abrigo da alínea i) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, todas as faltas dadas nas seguintes condições:

a) (Redação igual;)

b) Durante 20 dias consecutivos completos por falecimento de filhos, enteados, genros ou noras;

Durante 5 dias consecutivos completos por falecimen-

to do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação, pais, sogros, padrastos e madrastas, sendo que, em ambos os casos, não poderão ser computados os dias de descanso ou férias;

c) Durante 2 dias consecutivos completos, a que não poderão ser computados os dias de descanso ou férias, por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e avós da pessoa que viva com o trabalhador em comunhão de vida e habitação;

- d) (Redação igual;)
- e) (Redação igual;)
- f) (Redação igual;)
- g) (Redação igual;)
- h) (Redação igual;)
- i) (Redação igual;)
- j) (Redação igual;)
- k) (Redação igual;)
- l) (Redação igual;)

m) O tempo de ausência até 1 dia, por cada dívida, resultante de dívida benévola de sangue ou o tempo de ausência necessário para o dador de medula óssea poder executar a sua dívida, devidamente certificada, até ao máximo de dezasseis horas, por cada ano civil.

2- (Redação igual.)

3- As faltas previstas no número 1 não implicam perda de remuneração, com exceção das que nos termos da alínea k) forem expressamente autorizadas com indicação de «não remuneradas», das dadas ao abrigo da alínea m) que excedam as consignadas, salvo se resultarem de situações urgentes devidamente justificadas, e das que forem dadas sem a apresentação dos documentos comprovativos referidos.

- 4- (Redação igual.)
- 5- (Redação igual.)
- 6- (Redação igual.)
- 7- (Redação igual.)

Cláusula 37.^a

(Antiguidade)

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)
- 3- (Redação igual.)

4- Para efeitos da presente cláusula o valor de cada anuidade corresponderá a 1,132 % do escalão H da tabela do anexo I.

5- (Redação igual.)

Cláusula 38.^a

(Subsídio para falhas de dinheiro)

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)

3- Os motoristas de serviço público, os guarda-freios, os agentes de fiscalização e os bilheteiros do museu, no exercício efetivo das suas funções (condução de veículos de transporte público, recebimento do valor de coimas e venda de bilhetes de ingresso no Museu Carris) receberão um abono mensal para falhas no valor de 10,00 €.

Cláusula 38.^a-A

(Subsídio de pronto socorro)

1- Aos trabalhadores, das áreas oficiais, que prestem serviço de assistência na rua e de desampanagem, será atribuído um subsídio de pronto-socorro, pelo acumular de funções (condução e trabalho oficial), calculado com base em 17,5 % da remuneração base e antiguidade.

2- O subsídio será devido por cada dia em que o trabalhador seja escalado no serviço de pronto-socorro, com efetividade de serviço.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de tarefas complementares de condução)

1- Os trabalhadores do tráfego no exercício efetivo da função têm direito ao pagamento de um subsídio mensal correspondente a 6,287 % do escalão H da tabela do anexo I, pela prestação de tarefas complementares da condução.

2- (*Redação igual.*)

3- (*Redação igual.*)

Cláusula 40.^a

(Subsídio de transporte)

1- (*Redação igual.*)

2- A empresa compromete-se a pôr em funcionamento um sistema de transporte destinado aos seus trabalhadores, o qual apenas funcionará nas horas em que não existam outros transportes públicos.

3- (*Redação igual.*)

Cláusula 41.^a

(Subsídio de natal)

1- (*Redação igual.*)

2- (*Redação igual.*)

3- (*Redação igual.*)

4- Caso o trabalhador se encontre em situação de baixa por um período superior a 30 dias seguidos, a prestação compensatória do subsídio de Natal será suportada pela Segurança Social. A empresa disponibilizará, em formato digital para o email institucional, ou em formato de papel, solicitado pelo trabalhador, no prazo de 30 dias após o início de cada ano civil, a declaração tipo requerida pela Segurança Social, para tal efeito, cabendo ao trabalhador solicitar a esta entidade esse pagamento no prazo de 6 meses a partir de 1 de janeiro do ano seguinte àquele em que o subsídio de Natal se venceu.

5- (*Redação igual.*)

Cláusula 45.^a

(Subsídio de horários irregulares)

1- (*Redação igual.*)

2- Os trabalhadores que estejam sujeitos a horários irregulares têm direito a um subsídio mensal de 2,6 % sobre a remuneração base do escalão H da tabela do anexo I.

3- (*Redação igual.*)

4- (*Redação igual.*)

Cláusula 47.^a

(Poder disciplinar)

1- (*Redação igual.*)

2- O poder disciplinar é exercido pela empresa, mediante processo disciplinar escrito, o qual, findas as diligências probatórias, se a elas houver lugar, será submetido à comissão de disciplina.

3- O procedimento disciplinar caduca, se não for iniciado nos 30 dias subsequentes, àquele em que a empresa ou o superior hierárquico do arguido tomou conhecimento da infração. O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal, se o facto constituir igualmente crime.

4- (*Redação igual.*)

Cláusula 48.^a

(Processo disciplinar)

1- As responsabilidades terão sempre de ser apuradas mediante processo disciplinar, conduzido por um instrutor nomeado pela empresa, o qual será devidamente elaborado com audição das partes, testemunhas e consideração de tudo o que puder esclarecer os factos e conterà obrigatoriamente, uma nota de culpa, da qual conste a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, com indicação das normas infringidas e das que preveem a sanção aplicável, bem como o parecer da comissão de trabalhadores nos casos de despedimento, devendo ser facultado ao arguido a consulta do processo disciplinar, durante o prazo de que dispõe para apresentar a sua defesa à nota de culpa.

2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e será entregue ao arguido por meio de carta registada com aviso de receção ou através de recibo.

3- No caso de a comunicação expedida por correio postal, com aviso de receção, ser devolvida, considerar-se-á a notificação como efetuada na data da devolução do aviso.

4- A empresa poderá, querendo, proceder ao inquérito prévio sempre que seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no número 3 da cláusula anterior, 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.

5- Caso o processo disciplinar vise o despedimento com justa causa a empresa remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

6- O trabalhador no prazo máximo de 3 dias úteis, decorrida que seja a dilação de 15 dias, após a receção da nota de culpa, poderá apresentar a sua defesa por escrito, e juntar rol de testemunhas ou depoimentos testemunhais escritos.

7- A empresa solicitará a comparência das testemunhas devidamente asseguradas pelo trabalhador ou o seu depoimento por escrito.

8- Findo o inquérito prévio tratando-se de processo com intenção de despedimento, este será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

9- A empresa deverá proceder à Instrução do procedimento disciplinar, quando o trabalhador requerer diligências probatórias na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito, nos termos do artigo 356.º do Código do Trabalho.

10- No caso de processo com intenção de despedimento, decorrido o prazo referido no número 3 da presente cláusula, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

11- Qualquer sanção aplicada com a nulidade ou inexistência do processo disciplinar, é considerada nula nos termos deste acordo, podendo ainda obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

12- Preparado o processo para decisão, este será enviado à comissão de disciplina para elaboração do seu parecer relativo ao procedimento a adotar e à sanção proposta, se for caso disso. De seguida, ele será enviado com o referido parecer à empresa.

13- Se a empresa ou a comissão de disciplina entenderem que o processo não está elaborado com suficiente clareza, ou apresenta lacunas, poderão reenviá-lo ao instrutor, com a indicação expressa e precisa dos pontos que, em seu entender, deverão ser aclarados. Neste último caso, o instrutor terá um prazo máximo de 20 dias para proceder às diligências pretendidas. Logo que as efetuar, deverá voltar a enviar o processo à comissão de disciplina ou à empresa, consoante os casos.

14- A decisão final constará de documento escrito, que será sempre entregue uma cópia ao trabalhador e, no caso de processo com intenção de despedimento será fundamentada e também entregue, à comissão de trabalhadores, estando o processo a partir dessa altura para consulta, à disposição do trabalhador.

15- Sempre que o trabalhador discorde da sanção que lhe foi aplicada, poderá requerer a sua revisão junto da empresa, da qual nunca poderá resultar o agravamento da penalidade que lhe havia sido aplicada.

16- O pedido de revisão previsto no número anterior, será apresentado no prazo de 30 dias após conhecimento da decisão e desde que seja fundamentado em elementos novos e significativos para o processo, ou na presumível contradição de elementos do processo que influenciaram a decisão. Para efeitos da revisão, será facultada ao sindicato, sempre que este o requeira, uma cópia do processo disciplinar, no prazo máximo de 5 dias, após a receção do requerimento acima referido na empresa.

17- Da aplicação das sanções previstas na cláusula 50.^a (Sanções disciplinares), pode o trabalhador recorrer sempre, pessoalmente ou através do seu sindicato, para os tribunais

competentes, suspendendo-se a sanção aplicada até à sentença proferida por estes.

18- No caso de a sanção ser a de despedimento, deverá ser entregue cópia da mesma ao interessado e às organizações representativas dos trabalhadores.

19- O trabalhador arguido no caso previsto no número anterior, dispõe de um prazo de cinco dias úteis contados da receção da decisão final que aplica a sanção, para requerer judicialmente a suspensão do despedimento, nos termos regulados no Código de Processo de Trabalho.

20- Nos casos previstos na lei, a empresa poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição e de todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão. A nota de culpa deve ser-lhe notificada no prazo de 30 dias a contar do início da suspensão. Porém, tratando-se de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades onde normalmente se consubstancia o exercício dessas funções.

21- A empresa vincula-se a facultar a fotocópia de todos os elementos do processo disciplinar, em cada fase do mesmo, ao sindicato representativo do trabalhador, no prazo de 3 dias úteis após a receção da solicitação daquela entidade.

Cláusula 49.^a

(Comissão de disciplina)

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)
- 3- (Redação igual.)
- 4- (Redação igual.)
- 5- (Redação igual.)
- 6- (Redação igual.)

7- A empresa obriga-se a facultar os meios de trabalho necessários, para que a comissão de disciplina possa exercer a sua atividade, nomeadamente, a dispensa do serviço nesse dia, com direito a retribuição, aos representantes dos trabalhadores.

- 8- (Redação igual.)

Cláusula 50.^a

(Sanções disciplinares)

1- As infrações nos termos deste acordo, poderão ser objeto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

- a) (Redação igual;)
- b) (Redação igual;)
- c) (Redação igual;)
- d) Suspensão sem vencimento até 15 dias, após a atribuição da sanção referida na alínea anterior, em caso de reincidência;
- e) (Anterior alínea d).)
- 2- (Redação igual.)
- 3- (Redação igual.)
- 4- (Redação igual.)
- 5- (Redação igual.)
- 6- (Redação igual.)

Cláusula 67.^a

(Subsídio de alimentação)

- 1- *(Redação igual.)*
2- A empresa atribuirá um subsídio de refeição no valor de 10,60 € por cada dia em que haja prestação de trabalho.
3- *(Redação igual.)*

Cláusula 71.^a-A

(Exercício de funções em comissão de serviço)

- 1- Podem ser exercidos em comissão de serviço todos os cargos decorrentes da estrutura que a empresa definir e que sejam desempenhados por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa, assim como as funções cuja natureza também suponham, quanto aos respetivos titulares, relação de especial confiança ou elevado grau de responsabilidade ou complexidade.
- 2- O exercício de cargos ou funções em comissão de serviço obedece às formalidades e feitos constantes do regime legal aplicável, nomeadamente a celebração de acordo escrito entre as partes.
- 3- Durante a vigência da comissão de serviço, e cumulativamente, o trabalhador manterá direito a todas as vantagens que teria adquirido, se se tivesse mantido nessa categoria, como sendo, progressões automáticas, vencimento de antiguidade, aumentos salariais aplicados às diferentes matérias pecuniárias, entre outros.

ANEXO I

Escalões de vencimento	
C	728,78 €
D	788,08 €
E	807,03 €
F	831,30 €
G	860,28 €
H	895,20 €
I	937,21 €
J	986,94 €
L	1 047,30 €
M	1 118,91 €
N	1 204,14 €
O	1 288,47 €
P	1 407,99 €
Q	1 539,19 €
R	1 684,38 €

ANEXO II

Escalões de Vencimento Tráfego	ANTIGUIDADE																																	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
E1	938,44	939,96	941,47	942,99	944,51	946,02	947,54	949,05	950,58	952,08	953,60	955,12	956,64	956,64	956,64	956,64	962,71	962,71	962,71	968,78	968,78	968,78	968,78	968,78	968,78	974,85	974,85	974,85	974,85	980,91	980,91	980,91	980,91	
F1		968,64	970,16	971,67	973,19	974,71	976,22	977,74	979,26	980,77	982,29	983,80	985,33	985,33	985,33	985,33	991,40	991,40	991,40	991,40	997,47	997,47	997,47	997,47	997,47	1003,53	1003,53	1003,53	1003,53	1009,60	1009,60	1009,60	1009,60	
G1			1004,41	1005,93	1007,45	1008,96	1010,48	1011,99	1013,52	1015,03	1016,54	1018,06	1019,58	1019,58	1019,58	1019,58	1019,58	1025,65	1025,65	1025,65	1031,72	1031,72	1031,72	1031,72	1031,72	1037,79	1037,79	1037,79	1037,79	1043,86	1043,86	1043,86	1043,86	
H1			1045,69	1047,20	1048,72	1050,24	1051,75	1053,27	1054,79	1056,30	1057,82	1059,33	1060,86	1060,86	1060,86	1060,86	1066,93	1066,93	1066,93	1066,93	1073,00	1073,00	1073,00	1073,00	1073,00	1079,06	1079,06	1079,06	1079,06	1085,13	1085,13	1085,13	1085,13	
I1			1095,34	1096,86	1098,38	1099,89	1101,41	1102,92	1104,45	1105,96	1107,47	1108,99	1110,52	1110,52	1110,52	1110,52	1116,58	1116,58	1116,58	1116,58	1122,65	1122,65	1122,65	1122,65	1122,65	1128,72	1128,72	1128,72	1128,72	1134,79	1134,79	1134,79	1134,79	
J1													1169,30	1169,30	1169,30	1169,30	1175,36	1175,36	1175,36	1175,36	1181,43	1181,43	1181,43	1181,43	1181,43	1187,50	1187,50	1187,50	1187,50	1193,57	1193,57	1193,57	1193,57	
L1																	1246,71	1246,71	1246,71	1246,71	1252,78	1252,78	1252,78	1252,78	1252,78	1258,85	1258,85	1258,85	1258,85	1264,91	1264,91	1264,91	1264,91	
M1																					1337,42	1337,42	1337,42	1337,42	1337,42	1343,49	1343,49	1343,49	1343,49	1349,56	1349,56	1349,56	1349,56	
N1																					1438,16	1438,16	1438,16	1438,16	1438,16	1444,23	1444,23	1444,23	1444,23	1450,30	1450,30	1450,30	1450,30	
O1																					1537,84	1537,84	1537,84	1537,84	1537,84	1543,91	1543,91	1543,91	1543,91	1549,98	1549,98	1549,98	1549,98	
P1																																		
Q1																																		
R1																																		

ANEXO IV

Regulamento de pessoal efetivo e supra

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)
- 4- (*Redação igual.*)
- 5- (*Redação igual.*)
- 6- (*Redação igual.*)
- 7- (*Redação igual.*)
- 8- (*Redação igual.*)

9- Relativamente aos serviços de efetivos, sempre que haja realocação de carreiras de autocarros, entre estações, devem os efetivos dessas carreiras terem primazia em acompanhar a carreira, caso queiram, sem prejuízo operacional para a empresa.

ANEXO V

Regulamento do prémio de risco e condução defensiva

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)
- 4- (*Redação igual.*)
- 5- (*Redação igual.*)
- 6- (...)

6.3.3- A decisão de cada processo será tomada num prazo máximo de 6 meses, após a data do acidente, devendo a comissão reunir com uma periodicidade adequada ao cumprimento desse prazo, não podendo ser analisados, em cada reunião, mais de 15 processos.

- 7- (*Redação igual.*)

ANEXO VII

Regulamento de carreiras profissionais do AE

CAPÍTULO I

Objeto, âmbito, conceitos e princípios gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento de carreiras profissionais (RCP) destina-se a estabelecer os regimes de qualificação, admissão e evolução dentro das carreiras profissionais dos trabalhadores do presente acordo de empresa (AE).

Artigo 2.º

Âmbito

O RCP aplica-se a todos os trabalhadores do AE, ao serviço da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA,

representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores, à exceção dos técnicos superiores.

Artigo 3.º

Princípios gerais

Para efeitos de interpretação das disposições do presente regulamento, entende-se por:

1- Carreira profissional: conjunto hierarquizado de categorias profissionais integradas em diferentes níveis de qualificação e agrupadas de acordo com a natureza das atividades ou funções exercidas e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa;

2- Nível de qualificação: nível integrador de categorias profissionais de exigência técnica ou profissional e responsabilidade semelhantes, independentemente da carreira profissional;

3- Categoria profissional: conjunto de funções que determinam o objeto da prestação de trabalho;

4- Escalão de remuneração: remuneração base correspondente a cada um dos grupos salariais do AE;

5- Tempo de permanência mínimo: tempo de trabalho efetivo definido, por escalão de remuneração e categoria profissional, necessário para a progressão/promoção; desde que o trabalhador obtenha avaliação de desempenho positiva nos anos a que se reporta este tempo;

6- Tempo de permanência máximo: tempo de trabalho efetivo definido, por escalão de remuneração e categoria profissional, findo o qual será executada a progressão, desde que o trabalhador obtenha avaliação de desempenho positiva nos anos a que se reporta este tempo;

7- Trabalhador promovível: trabalhador com o tempo de permanência mínima fixado para o respetivo escalão de remuneração e que satisfaça outras condições que vierem a ser fixadas no RCP, nomeadamente quanto à classificação final da sua avaliação de desempenho;

8- Densidade de progressão/promoção: percentagem a aplicar, anualmente, ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada escalão de remuneração/categoria/carreira profissional, para efeitos da determinação dos trabalhadores a promover quer nas progressões/promoções por mérito, quer nas antecipações por efeito de avaliação de desempenho, nas progressões semiautomáticas. No caso da carreira 7, as densidades de progressão/promoção serão divididas por percentagens, no fim de cada período de avaliação de desempenho, a aplicar a cada uma das seguintes áreas operacionais: DO/A, DO/F, DO/M, DO/P, DO/C e DFS/F;

9- Tempo de trabalho efetivo para efeitos de promoção ou progressão e contagem dos tempos de permanência mínimos e máximos: é o número de anos em que os trabalhadores são avaliados nos termos previstos no regulamento de avaliação de desempenho;

10- Competências: é o agregado de características pessoais e profissionais que contribuem para o desempenho da função;

11- Nível de proficiência: nível de conhecimentos exigidos;

12- Ponderação: É o peso de cada fator, no apuramento do resultado final;

13- Objetivos individuais: O que se pretende alcançar, conseguir ou atingir, num determinado período de tempo.

Artigo 4.º

Níveis de qualificação

As carreiras profissionais estruturam-se de acordo com os seguintes níveis de qualificação:

Nível 1

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer capacidades práticas e conhecimentos profissionais elementares. A exigência profissional requerida implica a escolaridade mínima, tal como definida no AE, e formação obtida com a iniciação profissional. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência e dos conhecimentos profissionais adquiridos.

Nível 2

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos profissionais específicos. A atividade exercida é essencialmente de execução, com autonomia na aplicação do conjunto das técnicas e na utilização dos instrumentos com elas relacionados, para a qual é requerida formação de qualificação específica. A evolução é feita em função dos conhecimentos técnicos adquiridos ou aperfeiçoados, com correspondência no grau de autonomia e responsabilidade.

Nível 3

Nível que corresponde a um maior grau de competência profissional, no desempenho de funções, cujo exercício requer conhecimentos específicos para a execução de tarefas de exigente valor técnico, para coordenação de equipas de trabalho e assunção de responsabilidades de enquadramento funcional de profissionais de uma mesma área de atividade. O nível caracteriza-se pelo desempenho de atividades essencialmente de execução, embora efetuado com autonomia técnica, enquadrada por diretrizes fixadas superiormente. Para este nível de qualificação é exigida formação específica e experiência em funções similares. A evolução dentro deste nível é feita em função da competência técnica, da experiência obtida e ou do grau de responsabilidade ou coordenação.

Nível 4

Nível que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos e capacidades técnicas, equivalentes às do nível 3, e experiência em funções similares ou adequadas ao nível. As capacidades e conhecimentos exigidos, permitem assumir, de uma forma geralmente autónoma, responsabilidades de conceção. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência obtida e do acréscimo de especialização técnica e/ou do grau de responsabilidade.

Nível 5

Nível que corresponde a funções cujo exercício pressupõe a organização e adaptação da planificação estabelecida. Para este nível é exigido o domínio de técnicas que corres-

pondam às áreas que coordenam. A evolução dentro deste nível é feita em função da experiência obtida e do acréscimo de especialização técnica e/ou do grau de coordenação ou enquadramento.

Nível 6

Nível que corresponde a funções cujo exercício pressupõe a organização e adaptação, da planificação da estratégia, superiormente delineada. Para este nível é exigido o domínio das técnicas que correspondem às áreas que coordenam, a evidência de comportamentos orientados para a proatividade na identificação e resolução de problemas, bem como a definição das fases de realização do trabalho da equipa que coordenam.

Artigo 5.º

Regime de acesso às categorias profissionais

1- São condições gerais de acesso a cada categoria profissional, possuir os requisitos fixados para a categoria e nível de qualificação em que a mesma se integra.

2- A atribuição do escalão de remuneração obedecerá, sem prejuízo de condições específicas definidas para cada carreira, ao seguinte:

O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, para o respetivo escalão de remuneração inicial, podendo ser contratado outro escalão de integração quando se tratar de mudanças de categoria. Nos casos em que a retribuição base, que o trabalhador detém, seja superior à que resultaria da sua inserção no escalão de vencimento inicial da nova categoria, sem prejuízo de tratamento mais favorável que lhe possa ser conferido, manterá o valor total da retribuição base anterior, reiniciando a sua evolução profissional a partir do escalão inicial da nova categoria.

Artigo 6.º

Regime de evolução profissional

1- Regime geral:

1.1- Promoção (nos níveis de qualificação):

1.1.1- A promoção define-se como a evolução para a categoria profissional a que corresponde um posicionamento mais elevado no reporte aos níveis de qualificação;

1.1.2- A promoção será feita de uma das seguintes formas, de acordo com cada situação:

1.1.2.1- Mérito, quando se efetua para categoria profissional de natureza similar, no seguimento da linha de carreira;

1.1.2.2- Concurso, para casos de mudança de carreira, sempre que for opção/entendimento da empresa.

1.1.3- O acesso a diferente categoria profissional, ocorre por necessidades de serviço e proposta da respetiva direção.

1.2- Progressão (nos escalões de remuneração):

1.2.1- A progressão é definida como a evolução nos escalões de remuneração dentro da mesma categoria profissional.

1.2.2- A progressão será feita de uma das seguintes formas, de acordo com o fixado em cada situação:

1.2.2.1- Automática, decorre da exigência de tempo de experiência na categoria em cada escalão de remuneração;

1.2.2.2- Semi-automática, decorre da exigência de tempo

de permanência máximo no escalão de remuneração. Este tempo pode ser reduzido, por efeitos de avaliação de desempenho, desde que respeitado o tempo de permanência mínimo;

1.2.2.3- Mérito, resulta da aplicação do sistema de avaliação de desempenho, pressupondo a existência de tempos de permanência mínimos em cada escalão de remuneração e/ou densidades de progressão.

2- Condições gerais:

2.1- É condição geral obrigatória para a promoção ou progressão, obter resultado positivo na avaliação de desempenho, reportada ao tempo de permanência em cada escalão de remuneração;

2.2- As promoções e progressões reportam-se à evolução prevista neste regulamento para categoria correspondente às funções efetivamente desempenhadas;

2.3- Nas situações de reconversão, ao abrigo da cláusula 17.^a do AE em vigor, para efeitos de progressão, iniciar-se-á nova contagem de avaliações positivas;

2.4.- Nas situações de mudança de categoria dentro da mesma carreira, grupo profissional e escalão de remuneração, para efeitos de progressão ou promoção serão considerados o tempo de permanência e os resultados da avaliação de desempenho obtidos no escalão de remuneração que o trabalhador detém.

3- Evolução profissional em grupos com efetivo reduzido:

Se o número de trabalhadores promovíveis, em determinado escalão de remuneração e grupo profissional, for inferior ao mínimo necessário, para que da aplicação das densidades de progressão ou promoção definidas, resulte qualquer evolução profissional, o trabalhador que tiver a melhor classificação final, igual ou superior a Bom, evoluirá para o escalão de remuneração imediato.

Artigo 7.º

Princípio de carreira aberta

1- Sempre que o trabalhador atinja o último escalão de progressão na respetiva categoria, entrará no regime de «carreira aberta» e terá a possibilidade de ter um acréscimo remuneratório, de acordo com as regras emergentes do presente artigo.

2- Os trabalhadores que se encontrem no escalão mais elevado da sua categoria profissional, por cada, quatro (4) avaliações de desempenho, iguais ou superiores a «Bom» auferirão um acréscimo remuneratório equivalente a 1/3 da diferença entre o escalão em que se encontram e o escalão imediatamente superior, com exceção dos trabalhadores que se encontrem no escalão R ou R1 que terão como referência 1/3 da diferença, entre o escalão R e o escalão Q.

3- Para o efeito, do disposto no número 2, a tabela remuneratória de referência será sempre a constante no anexo 1

4- O acréscimo remuneratório que ocorrer de acordo com o estabelecido nos números anteriores, produzirá sempre efeitos a 1 de julho de cada ano e reportar-se-á à avaliação de desempenho que permitiu totalizar o tempo necessário para esta valorização.

5- O regime referido no número 2 deste artigo, produzirá efeitos apenas com as avaliações que serão realizadas a partir da entrada em vigor deste RCP.

Excecionalmente, no ano de entrada em vigor deste regime, para contabilização da carreira aberta e para os trabalhadores posicionados no último escalão da respetiva categoria, com 8 ou mais anos de avaliações positivas, vencer-se-á um 1/3 em 2020, nos termos do disposto no número 2, no que se refere à diferença entre escalões.

CAPÍTULO II

Carreiras profissionais

Artigo 8.º

Definição das carreiras profissionais

No âmbito do AE, definem-se as seguintes carreiras profissionais:

- 1- Manutenção e fabrico;
- 2- Manutenção de instalações;
- 3- Manutenção de eletrónica;
- 4- Atividades administrativas;
- 5- Atividades complementares;
- 6- Informática e telecomunicações;
- 7- Tráfego e condução;
- 8- Estudos e formação.

CAPÍTULO III

Regulamento de avaliação de desempenho (RAD)

Artigo 9.º

Objetivos

1- A avaliação de desempenho é realizada através de um modelo de gestão de competências, centrado em métodos de análise e observação do desempenho dos trabalhadores nas suas funções, nos seus conhecimentos e responsabilidades, e permite valorar o modo como as suas competências se adequam ao posto de trabalho, durante o período a que reporta a avaliação.

2- A avaliação de desempenho visa ainda possibilitar:

2.1- O conhecimento integral das competências profissionais dos trabalhadores, como base de informação para uma gestão de recursos humanos mais adequada às necessidades da empresa e dos seus trabalhadores;

2.2- A determinação de critérios uniformes e precisos, para a evolução profissional, à luz dos mecanismos instituídos no regulamento de carreiras profissionais;

2.3- A melhoria da comunicação no seio da empresa;

2.4- Orientar e desenvolver as competências dos trabalhadores;

2.5- Contribuir para um ambiente de trabalho mais favorável.

Artigo 10.º

Âmbito do RAD

O Regulamento de Avaliação de Desempenho aplica-se a todos os trabalhadores, ao serviço da Companhia Carris de Ferro de Lisboa EM, SA, representados pelos sindicatos outorgantes, sem prejuízo da adesão individual de outros trabalhadores, à exceção dos técnicos superiores.

Artigo 11.º

Deveres

- 1- É dever da empresa:
- 1.1- Criar e manter atualizadas as fichas de função, definidas no âmbito do modelo de gestão de competências;
- 1.2- Coordenar o processo de avaliação de desempenho, distribuindo os instrumentos de avaliação pelos trabalhadores e pelas hierarquias, assegurando a recolha e tratamento dos resultados e sua produção de efeitos (progressões e promoções), conforme disposto neste RCP;
- 1.3- Comunicar o resultado da avaliação de desempenho a cada trabalhador;
- 1.4- Elaborar anualmente, após a conclusão do processo de avaliação, um relatório caracterizador do mesmo, de carácter estatístico;
- 2- É responsabilidade das hierarquias (gestores de desempenho):
- 2.1- Avaliar o trabalhador, preenchendo a respetiva ficha de avaliação;
- 2.2- Dar conhecimento da avaliação, a cada trabalhador, no momento da entrevista de avaliação de desempenho obrigatória;
- 2.3- Assinar a ficha de avaliação, em conjunto com o trabalhador, e entregar-lhe a respetiva cópia.

Artigo 12.º

Avaliação de desempenho

- 1- A avaliação de desempenho assenta nos pressupostos do modelo de gestão de competências, nomeadamente a mensuração e otimização das competências e objetivos dos trabalhadores.
- Este modelo determina a definição de objetivos e um enquadramento, por via de um diretório de competências distribuído por três grupos:
- 1.1- Competências organizacionais
- Referem-se aos principais valores que a empresa espera de todos os seus trabalhadores. Trata-se de competências relacionadas com a cultura organizacional e estão ao nível do saber ser.
- 1.2- Competências comportamentais
- Relacionam-se com o saber estar, ou seja, o ajustamento pessoal no sentido do desenvolvimento de atitudes corretas e adequadas aos valores da empresa.
- 1.3- Competências técnicas
- Abrangem a especificidade de cada função. Relacionam-se com as capacidades técnicas e habilidades que permitem ao colaborador trabalhar eficazmente. Este tipo de competências está associado às noções de conhecimento, informa-

ções, conceitos, ideias, experiências, ou seja, ao saber fazer.

2- O diretório de competências encontra-se descrito no anexo A deste RCP.

3- O processo de avaliação de desempenho tem dois níveis de gestores, de desempenho, sendo que o primeiro nível - chefia direta, é o responsável pela avaliação do trabalhador, ficando a cargo do segundo nível - responsável máximo da área, a validação da respetiva avaliação.

3.1- Nos casos em que a chefia direta, seja chefia orgânica de terceiro ou quarto nível, esta deverá articular as avaliações com a chefia intermédia.

4- No que se refere aos objetivos, o gestor de desempenho de 1.º nível terá em conta o cumprimento dos mesmos, e compete-lhe estipular objetivos para o próximo momento de avaliação. Este momento deverá ocorrer preferencialmente entre o mês de dezembro e final do mês de fevereiro.

De acordo com os resultados obtidos, os trabalhadores terão a seguinte pontuação final arredondada às centésimas:

- Superior a 100 % - Excelente;
- 100 % - Muito Bom;
- Entre 76 % e 99 % - Bom;
- Entre 50 % e 75 % - Suficiente;
- Até 49 % - Insuficiente.

5- As pontuações finais, de todos os avaliados, serão objeto de homogeneização, aplicável por carreira e ao universo da Empresa, com exceção da carreira 7, cuja aplicação será por categoria profissional, nas respetivas áreas operacionais: DO/A, DO/F, DO/M, DO/P; DO/C e DFS/F, para determinação da nota final, através do seguinte método quantitativo:

$$NF = PF + (M - n) * G$$

em que:

NF = Nota final do avaliado;

PF = Pontuação final do avaliado, atribuída pelo seu avaliador de 2.º nível;

M = Média simples dos notadores e da sua carreira;

n = Média simples das avaliações do seu gestor de desempenho de 2.º nível para a sua carreira;

G = Grau de homogeneização (0,3).

No caso da carreira 7, será efetuado este cálculo ao nível do gestor de desempenho de 1.º nível.

5.1- Do processo de homogeneização não poderá resultar a passagem de uma nota final para a zona de avaliação negativa.

6- A qualidade do desempenho, relacionada com os aspetos de pontualidade e assiduidade individual, por se tratar de um valor concreto, é determinada pela metodologia constante do anexo B, e será adicionada à nota final para produzir o resultado final da avaliação de desempenho - classificação final - de acordo com a seguinte tabela:

Absentismo individual (Porcentagem)		Parcela a adicionar à nota final
De	A	(Fator)
0,00	1,49	10
1,50	3,49	8

3,50	6,49	6
6,50	9,49	4
9,50	12,49	2
12,50	100,00	0

7- Aos trabalhadores que, durante o período a que respeita a avaliação, não prestarem o tempo mínimo necessário para serem avaliados, por motivo de estarem a tempo completo ao serviço de organizações representativas dos trabalhadores, será automaticamente atribuída a classificação final mínima de suficiente (50 %). O aqui definido estende-se ainda aos trabalhadores em situação de ausência por acidente de trabalho e por parentalidade.

8- As situações de pontuação final inferior a 50 % ou superior a 100 %, carecem de fundamentação obrigatória e detalhada, face ao carácter de exceção que apresentam.

Artigo 13.º

Validação

A pontuação final de cada avaliado será objeto de validação por parte do avaliador de 2.º nível, da estrutura onde se encontra integrado.

Artigo 14.º

Intervenção dos avaliados

1- Na avaliação final, cada trabalhador fará a sua autoavaliação em ficha que estará disponível para o efeito.

2- Ao trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da sua avaliação, compete-lhe assinar a ficha de avaliação, condição obrigatória para que a respetiva avaliação seja considerada válida, sem a qual, não lhe será conferido o direito a recurso.

3- Aos trabalhadores que, que se encontrem em situação de baixa, por período superior a 30 dias seguidos, e que não possam tomar conhecimento presencial da sua avaliação, será remetido por correio para o seu domicílio e por email, de forma a legitimar a ação, cópia do documento de avaliação, iniciando-se a contagem referida no ponto 4 do artigo 15.º

Artigo 15.º

Recursos

1- Após assinatura e entrega, obrigatória, ao trabalhador da cópia do documento da pontuação final atribuída, este poderá recorrer da sua avaliação.

2- Do recurso constará, obrigatoriamente, a contestação fundamentada relativa às competências e objetivos em que foi avaliado.

3- A inexistência de fundamentação ou a contestação efetuada de forma genérica, da avaliação, implica a nulidade do ato.

4- O recurso será apresentado por escrito ao gestor de desempenho de 2.º nível, no prazo máximo de 10 dias úteis, contados a partir da data do disposto no número 1 deste artigo.

5- A recusa do trabalhador em tomar conhecimento da sua pontuação final, através da assinatura do documento de avaliação, impossibilita a existência de recurso.

6- A contagem do tempo a que se refere o número 4 do presente artigo é feita a partir da tomada de conhecimento da avaliação.

7- O gestor de desempenho de 2.º nível deverá enviar o recurso à direção de gestão de pessoas, no prazo máximo de 10 dias úteis, após a sua receção, e o mesmo só será válido se acompanhado de parecer devidamente fundamentado.

7.1- Na inexistência de parecer devidamente fundamentado, o recurso será automaticamente aceite na, ou nas, competências contestadas.

8- Os recursos serão apreciados por uma comissão de recurso, que elaborará pareceres sobre os mesmos, no prazo máximo de 60 dias.

9- A empresa deliberará sobre os pareceres a que se refere o número anterior no prazo máximo de 10 dias úteis, após a receção do último parecer da comissão de recurso.

10- O trabalhador será notificado, por escrito, sobre o resultado do recurso que apresentou.

Artigo 16.º

Comissão de recurso

1- A comissão de recurso, a que se refere o artigo anterior, será constituída por um representante designado pela empresa, por um representante dos sindicatos outorgantes e por um árbitro escolhido, por comum acordo, entre a empresa e as organizações sindicais outorgantes.

2- O representante do recorrente será designado pelos sindicatos outorgantes, nos casos em que seja sindicalizado. Nas restantes situações, o trabalhador poderá indicar qualquer dos sindicatos outorgantes.

Artigo 17.º

Período de avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho reporta-se ao ano civil, e realizar-se-á, em termos formais, em dois momentos - no final do primeiro semestre e no final do ano, sendo que a avaliação intermédia (1.º semestre) tem como propósito a monitorização da evolução do desempenho do trabalhador, que será incluída na avaliação final.

A produção de efeitos, em matéria de evolução profissional, ocorrerá em 1 de julho do ano subsequente.

2- Caso se verifique mudança de órgão e /ou hierarquia, no decorrer do 2.º semestre do período a que se reporta a avaliação de desempenho, esta deverá acolher o parecer da hierarquia anterior, sempre que possível.

3- A avaliação de desempenho pressupõe uma permanência mínima de seis meses de desempenho efetivo de funções, na empresa.

4- Para efeito do número anterior, as férias gozadas pelo trabalhador, as ausências por motivos de parentalidade e por motivos de acidente de trabalho, no período de avaliação de desempenho, serão consideradas como tempo efetivo de trabalho.

Artigo 18.º

Comunicação dos resultados da avaliação de desempenho

A classificação final, será divulgada, individualmente, a cada trabalhador, por via do correio eletrónico profissional ou via plataforma interna, após 30 dias do termo do processo de avaliação de desempenho, ou no máximo até 20 de julho.

Artigo 19.º

Não discriminação

É vedada à empresa a utilização da informação obtida para efeitos da avaliação de desempenho, como instrumento que permita a discriminação sexual, religiosa, política ou sindical dos trabalhadores.

Artigo 20.º

Salvaguarda

A denúncia, que significa o propósito de rever ou substituir o presente regulamento, será feita (por qualquer das partes), nos termos preconizados no AE em vigor.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Artigo 21.º

Divulgação dos resultados da avaliação de desempenho

A empresa divulgará a produção de efeitos da avaliação de desempenho, respeitando os termos e regras previstos no Regime Geral de Proteção de Dados.

Artigo 22.º

Produção de efeitos e regimes especiais

1- O Regulamento de Avaliação de Desempenho e respetivos anexos, que a seguir se identificam, produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2020.

2- Nas categorias profissionais em que foram alterados os regimes de acesso/progressão, ou que prevejam novos escalões de vencimento, vigorará transitoriamente, um regime especial que se encontra detalhado no anexo D.

2.1- Os trabalhadores cujas categorias profissionais, por via de revisão do RCP de 2019, deixarem de existirem e/ou sofram alteração de conteúdos, passarão por um processo de reclassificação profissional. Os trabalhadores cujo conteúdo funcional se enquadre em novas categorias, serão igualmente alvo de processo de reclassificação.

3- Não havendo lugar à aplicação do regime especial de transição, para efeitos de promoção/progressão, será aplicado o regime previsto no presente Regulamento de Avaliação de Desempenho. Serão contabilizadas as avaliações positivas existentes e o tempo de permanência exigido em cada escalão.

4- Os trabalhadores que, por via de concurso ou escolha, sejam promovidos para uma outra categoria profissional, onde se registaram alterações em virtude da revisão do RCP

de 2019, evoluirão na nova categoria profissional da seguinte forma:

Serão contabilizadas as avaliações que detém na sua categoria atual, e evoluirão nos seguintes termos:

– Com 8 ou mais avaliações, passam para o escalão remuneratório seguinte, ao que se encontra, no ano imediatamente a seguir à promoção;

– Com 4, 5, 6 ou 7 avaliações, passam para o escalão remuneratório seguinte, ao que se encontra, dois anos depois do ano imediatamente a seguir à promoção;

– Com 1, 2 ou 3 avaliações, passam para o escalão remuneratório seguinte, ao que se encontra, três anos depois do ano imediatamente a seguir à promoção.

A partir desta contabilização, os trabalhadores, passarão para o escalão sucessivo após completarem 3 avaliações positivas, em cada escalão remuneratório, até atingir o início da evolução da carreira para o qual foi inserido.

5- O regime especial de transição vigorará entre o ano 2020 e 2026.

ANEXO A

Diretório de competência

Competências organizacionais/transversais

Compromisso organizacional - Capacidade de envolvimento e identificação com a empresa, traduzindo essa projeção permanente na empresa em melhores níveis de desempenho.

N01- Revela estar envolvido com a empresa, através da preocupação no cumprimento dos objetivos da sua área.

N02- Procura perceber o impacto das suas decisões e, quando necessário, apoia-se noutras áreas da empresa, para alcançar os objetivos da sua área.

N03- Assume e defende os valores, a missão, os princípios e políticas da empresa como seus, com vista à promoção de uma identidade comum.

N04- Procura estabelecer redes de contacto internas e integrar informações de múltiplas áreas, de forma a criar soluções eficazes para atingir os objetivos estratégicos da empresa. Promove um alinhamento afetivo dos trabalhadores com a cultura organizacional, reforçando a identidade organizacional.

Orientação para o cliente/utilizador da Carris - Capacidade para manifestar comportamentos de compromisso com o cliente (interno e/ou externo) e desenvolver a sua atividade adotando uma postura de antecipação das necessidades/expectativas do cliente, desenvolvendo com êxito negociações.

N01- Tem presente a satisfação das necessidades/expectativas dos clientes (internos e/ou externos), agindo de forma a evitar reclamações.

N02- Demonstra orientação para a satisfação dos clientes, através da compreensão das suas necessidade/expectativas e procura das melhores soluções.

N03- Procura satisfazer e antecipar as necessidades/expectativas dos clientes. Desenvolve ações de forma a fidelizar e captar novos clientes.

N04- Tem capacidade para desenvolver e implementar estratégias, através da compreensão e conhecimento profundo dos clientes. Colabora ativamente na identificação e desenvolvimento de novas soluções, envolvendo a equipa.

Orientação para resultados - Capacidade de manifestar vontade e compromisso em alcançar e superar metas estabelecidas, utilizando de forma eficiente medidas de análise, antecipação e implementação de ações, com vista à concretização dos objetivos estratégicos da empresa.

N01- Procura atingir dentro dos prazos estabelecidos, os objetivos da sua área.

N02- É perseverante e analisa e desenvolve ações, com vista a alcançar os objetivos da sua área. Conhece, compreende e monitoriza a evolução dos mesmos.

N03- Demonstra conhecer, compreender e monitorizar a evolução dos objetivos da sua área e dos desempenhos das pessoas e processos, propondo e implementando medidas de melhoria de forma a alcançar os objetivos.

N04- Analisa, antecipa e implementa, estratégias de controlo e alcance dos objetivos, tanto da sua área como da empresa. Influencia e assegura que os comportamentos dos trabalhadores estão alinhados com o plano estratégico da empresa, acompanhando e monitorizando os resultados.

Competências comportamentais

Capacidade pedagógica - Capacidade para transmitir os conhecimentos de uma forma estruturada, duradoura e eficaz, aplicando as melhores práticas pedagógicas.

N01- Transmite os conhecimentos apenas quando solicitado e de forma pouco estruturada.

N02- Transmite os conhecimentos de uma forma estruturada e sistemática, quando solicitado.

N03- Transmite os conhecimentos, por iniciativa própria, de forma estruturada e eficaz, procurando utilizar os métodos pedagógicos mais adequados.

N04- Utiliza as melhores práticas pedagógicas, revelando especial vocação para transmitir conhecimentos de forma autónoma, estruturada e eficaz.

Comunicação - Capacidade para comunicar oralmente e por escrito, com clareza, assertividade, fluência e exatidão. Aptidão para adaptação da linguagem a utilizar, às características dos interlocutores.

N01- Presta e pede esclarecimentos simples de forma clara e lógica.

N02- Pratica uma escuta ativa e transmite informação de forma clara e objetiva, compreendendo a necessidade de ajustar níveis de linguagem consoante os interlocutores.

N03- Transmite informações, ideias e opiniões de forma clara, lógica, oportuna e sintética, cativando a audiência. Está atento às reações e comportamento da audiência, conseguindo colmatar quaisquer falhas de comunicação.

N04- Transmite informações de forma persuasiva, demonstrando grande confiança, mesmo em ambientes e situações difíceis. Fornece feedback claro em todas as situações e de forma ajustada ao grau de complexidade dos temas, praticando uma escuta ativa.

Ética e responsabilidade profissional - Capacidade para atuar em conformidade com os princípios e normativos, va-

lores e cultura da empresa, cumprindo as atividades da sua função e assumindo as consequências dos seus atos.

N01- Demonstra ter conhecimento dos princípios e valores da empresa, agindo em conformidade.

N02- Revela conhecer os princípios, os valores e a cultura da empresa, aplicando-os ativamente, com uma atitude responsável, assumindo as consequências dos seus atos

N03- Conhece e aplica proactivamente e de forma responsável os princípios, os valores e a cultura da empresa. Assume as consequências dos seus atos e percebe o seu impacto.

N04- Revela domínio dos princípios, valores e cultura da empresa, aplicando-os e influenciando a sua aplicabilidade, com elevado sentido de responsabilidade.

Gestão de conflitos - Capacidade para agir em situações de conflito e elevada pressão, utilizando técnicas de autocontrolo, comunicação, negociação, diplomacia e conciliação.

N01- Ouve os intervenientes e age para atenuar as situações.

N02- Avalia as situações e seus intervenientes e, através de uma postura calma, autocontrolo e de negociação, age no sentido de as resolver.

N03- Prevê e avalia as situações e os seus intervenientes, manifestando comportamentos e técnicas de autocontrolo, negociação e diplomacia, no sentido de os terminar, rápido e eficazmente.

N04- Prevê e avalia as situações e os seus intervenientes, aplicando as técnicas de autocontrolo, negociação, diplomacia e conciliação mais adequadas, conseguindo resolvê-los, rápido e eficazmente e ainda reduzindo os seus impactos.

Iniciativa - Capacidade para antecipar necessidades ou ultrapassar desafios, procurando agir de forma proactiva e autónoma. Não se acomoda à situação atual, visando a melhoria.

N01- Supera, sob orientação, os desafios.

N02- Ultrapassa os desafios emergentes, agindo com alguma autonomia.

N03- Antecipa necessidades e ultrapassa desafios imprevistos, agindo de forma autónoma. Atua sobre as oportunidades e obstáculos de forma rápida.

N04- Antecipa necessidades e ultrapassa os desafios, agindo e influenciando comportamentos, de forma proactiva e autónoma. Toma a iniciativa de envolver outros e encoraja ideias inovadoras, construindo um clima de iniciativa.

Inovação - Capacidade para desenvolver novas soluções/ideias com vista à otimização da eficácia organizacional, nomeadamente através de novas abordagens e otimização de processos de trabalho.

N01- Constrói algumas soluções/ideias para a melhoria do desempenho da sua função, sem correr riscos.

N02- Desenvolve, e/ou propõe o desenvolvimento, de soluções/ideias, associadas à sua área, ainda que nem sempre viáveis para aplicar. Demonstra não ter medo de arriscar, nem falhar.

N03- Desenvolve soluções/ideias arrojadas com potencial para serem implementadas de forma a marcar a diferença, em termos de mais-valia, ao nível da empresa.

N04- Desenvolve soluções/ideias disruptivas que se tra-

duzem em valor acrescentado e num aumento da competitividade da empresa.

Liderança - Capacidade para dirigir a equipa no sentido de atingir objetivos, adotando a sua forma de atuação a cada situação. Orienta e leva os trabalhadores a realizar tarefas com sucesso, motivando-os e reconhecendo o seu contributo. Aptidão para promover o desenvolvimento dos elementos da equipa.

N01- Acompanha os trabalhadores em processos simples, definindo unilateralmente os objetivos.

N02- Envolve os trabalhadores na definição dos na definição dos objetivos individuais, através do planeamento, e envolvimento, em processos com alguma complexidade, gerindo os esforços de cada elemento das equipas.

N03- Dirige, influencia e desenvolve pessoas, planeando e implementando as ações com forte orientação para os resultados. Promove a aprendizagem e formação.

N04- Dirige e desenvolve equipas, através do planeamento, definindo objetivos e implementando ações, com forte orientação para resultados e perceção dos seus impactos. Dá feedback às suas equipas, reconhecendo o seu contributo e promove a aprendizagem, formação e desenvolvimento, frequentemente, através de atribuição de tarefas desafiantes.

Rede de contactos - Capacidade para estabelecer e manter contactos profissionais e sociais que permitam a constante atualização e obtenção da informação necessária para uma execução eficaz da sua atividade.

N01- Estabelece contactos dentro da empresa, através do desenvolvimento de relações de natureza de caráter pontual.

N02- Mantém contactos dentro da empresa, demonstrando conhecimento dos principais fluxos de informação, com o fim de obter os conhecimentos que necessita em tempo útil.

N03- Estabelece e mantém contactos dentro e fora da empresa, através do conhecimento dos fluxos de informação e das pessoas chave, a fim de obter a informação necessária, em tempo útil.

N04- Procura regularmente e consistentemente interagir com contactos, dentro e fora da empresa, através do domínio dos fluxos de informação e influência sobre as pessoas chave, o que lhe permite obter a informação necessária, em tempo útil.

Relacionamento interpessoal - Capacidade de estabelecer, desenvolver e manter relações cordiais e eficazes, construindo relações de trabalho baseadas na confiança, profissionalismo, harmonia, cooperação e atenuação de eventuais situações de conflito.

N01- Estabelece e mantém relações cordiais e profissionais.

N02- Cria e mantém relações interpessoais, adaptando o seu comportamento ao interlocutor, com vista à promoção de um bom ambiente profissional.

N03- É proactivo em estabelecer e manter relações interpessoais, manifestando comportamentos de facilitador de relação, cooperação e entajuda, com vista à dinamização do ambiente profissional.

N04- Consegue ser extremamente expansivo e empático, tendo a capacidade de desenvolver relações sólidas e duradouras, através da utilização das técnicas de relaciona-

mento mais adequadas, e da influência de comportamentos, com vista à otimização da harmonia e cooperação laboral. Contribui ativamente para a criação de um bom ambiente profissional.

Tomada de decisão - Capacidade de tomar decisões ponderadas (incorporando informações de natureza diversa), de forma a propor soluções eficazes alinhadas com as orientações estratégicas da empresa.

N01- Decide de forma pouco complexa, após orientações superiores.

N02- Toma decisões dentro dos standards e regras definidas pela empresa, monitorizando o seu impacto.

N03- Pondera sempre e de forma sistemática, os elementos mais relevantes para tomar as melhores decisões, para a sua área, de forma alinhada com os objetivos organizacionais, não temendo correr risco no seu processo de decisão. Prioriza a tomada de decisão, em função do impacto e tempo disponível para o efeito. Acompanha e monitoriza o impacto da sua ação.

N04- Revela uma elevada proatividade e capacidade para tomar as melhores decisões, antecipando e implementando estratégias de atuação para a empresa, com vista ao alcance dos objetivos organizacionais e agregando valor. Desenvolve e influencia a criação de ambientes e comportamentos conducentes à emergência de tomadas de decisão eficazes e que podem gerar o alcance de resultados para além dos esperados.

Trabalho em equipa - Capacidade para trabalhar em conjunto com outras pessoas, partilhando tarefas, resultados e informações. Disponibilidade para ajudar os colegas, desenvolvendo um esforço coletivo com vista ao cumprimento dos objetivos.

N01- Interage como equipa/grupo.

N02- Interage em equipa/grupo, demonstrando flexibilidade e uma postura participativa.

N03- Demonstra uma interação flexível e participativa, partilhando conhecimentos e contribuindo para a criação de sinergias, de forma orientada para os resultados.

N04- Cria envolvimento com a empresa e entusiasmo na equipa/grupo, influenciando e dinamizando sinergias e partilhas de conhecimentos. Demonstra, também, capacidade para definir as estratégias mais adequadas para conduzir a equipa à otimização dos resultados.

Visão estratégica - Capacidade para analisar e delinear estratégias claras de atuação, com base no conhecimento do negócio e da estratégia da empresa, identificando e prevendo os possíveis impactos que essas estratégias terão no desempenho organizacional.

N01- Conhece a estratégia da empresa e compreende o impacto das suas decisões para o negócio.

N02- Demonstra conhecimento da estratégia da empresa e capacidade para perceber e compreender o impacto da sua atuação. Pensa continuamente mais além, identificando os passos seguintes e delineando objetivos a longo prazo.

N03- Tem a visão do desenvolvimento do negócio na sua envolvente global. Com base nesse conhecimento, analisa e delinea estratégias de atuação, identificando e prevendo os possíveis impactos que as decisões terão no desempenho organizacional.

N04- Perspetiva com antecipação o desenvolvimento do negócio na sua envolvente global, procurando constantemente analisar e delinear estratégias de atuação, identificando e prevendo os possíveis impactos das decisões propostas, influenciando o processo de tomada de decisão através do seu know-how.

Tolerância ao stress - Capacidade para manter uma produtividade estável, ainda que a trabalhar sob pressão e perante constrangimentos. Capacidade de manter a eficiência perante situações de stress, tais como pressões em termos de cumprimento de prazos.

N01- Mantém, normalmente, o nível de desempenho profissional, durante situações de pressão.

N02- Mantém, normalmente, tanto o nível de desempenho profissional, como o equilíbrio emocional, durante situações de pressão.

N03- Reage positivamente a situações de pressão e geradoras de tensão prolongadas e contínuas, mantendo o equilíbrio emocional e o desempenho profissional.

N04- É estimulado positivamente por situações de pressão e tensão, mantendo o equilíbrio emocional e melhorando, quase sempre, o nível de desempenho emocional, assumindo um comportamento estável e sereno.

Atitude comercial - Capacidade para adequar o seu comportamento e tipo de comunicação quando em contacto com os clientes. Contribui para a imagem comercial da Carris, apresentando-se de uma forma cuidada e zela pelos interesses comerciais da empresa.

N01- Estabelece uma comunicação adequada.

N02- Adequa o seu comportamento ao interlocutor, e tem consciência do impacto que a sua imagem tem, nos interesses comerciais da empresa.

N03- Procura ativamente perceber e compreender a importância de uma comunicação adequada. Valoriza a sua imagem contribuindo para a imagem comercial da empresa.

N04- Perceciona e atua no sentido de adequar o seu discurso e linguagem corporal ao tipo de interlocutor. Valoriza a sua imagem e da empresa, contribuindo através do zelo pessoal e do seu local de trabalho.

Competências técnicas

Capacidade analítica - Capacidade para identificar, selecionar e interpretar a informação necessária, ao cumprimento do objetivo proposto, recorrendo às ferramentas adequadas para a análise de dados, de forma produzir informação de valor

N01- Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade.

N02- Analisa os dados, trabalha a informação, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo útil.

N03- Identifica em tempo útil e interpreta toda a informação/dados relevantes, e de elevada complexidade técnica, percebendo o possível impacto e propondo soluções.

N04- Identifica, seleciona, analisa, fundamenta e interpreta, de forma proactiva, autónoma e assertiva, todo o tipo de informação. Revela aptidão para identificar o impacto que essa informação (que poderá ser de diferentes fontes) poderá ter na gestão da empresa.

Capacidade de gestão - Capacidade para organizar e coordenar processos, gerindo prioridades, métodos e recursos, com vista à identificação e implementação de soluções eficazes.

N01- Analisa os recursos disponíveis e identifica soluções.

N02- Organizar e analisa os recursos disponíveis. Identifica e implementa soluções economicamente eficazes. Demonstra ter noção dos possíveis impactos que as ações possam vir a ter na empresa.

N03- Aplica metodologias de identificação e implementação de soluções eficazes, coordenando processos e recursos.

N04- Supervisiona e coordena os processos e recursos, avalia oportunidades, permitindo-lhe prever, identificar, implementar e influenciar a execução de soluções, com percepção dos seus impactos, do ponto de vista estratégico.

Conhecimento do negócio - Dispor de conhecimento profundo das variáveis mais importantes do negócio, bem como dos seus dispositivos, e capacidade de compreender e aplicar a relação entre os estilos de gestão, a cultura e os valores da empresa, com os processos de tomada de decisão.

N01- Demonstra conhecimentos das melhores práticas da sua área. Revela um conhecimento pouco sólido da estratégia empresarial e do funcionamento das outras áreas da empresa.

N02- Revela possuir conhecimentos das melhores práticas da sua área e conhecimento da estratégia empresarial, alinhando a execução de processos e tarefas com os objetivos organizacionais.

N03- Revela possuir conhecimentos sólidos da sua área e da estratégia empresarial, bem como do funcionamento das outras áreas da empresa, o que lhe permite desenvolver processos na sua área com vista à otimização do negócio.

N04- Demonstra conhecimentos alargados e um profundo interesse por todas as vertentes do negócio, relativamente à empresa e ao setor onde opera. Possui um entendimento amplo e sólido do setor, o que permite a dinamização e otimização dos processos da empresa, agregando valor às tomadas de decisão.

Conhecimentos de informática - Capacidade para trabalhar com sistemas informáticos inerentes à função.

N01- Conhecimentos e utilização básica das ferramentas informática, inerentes à função.

N02- Conhecimento e aplicação consolidada, mas simples, das ferramentas inerentes à função.

N03- Conhecimento e aplicação avançada das ferramentas inerentes à função, com vista à facilitação e eficiência do seu trabalho.

N04- Conhecimento e aplicação profunda e eficiente das ferramentas inerentes à função, tanto na ótica do utilizador como do programador.

Conhecimentos de inglês - Capacidade para compreender, falar e escrever na língua inglesa, com particular incidência no vocabulário técnico utilizado no âmbito da respetiva área de atividade.

N01- Percebe e comunica informações simples em conversação.

N02- Comunica de forma eficaz, transmitindo mensa-

gens orais simples e evidenciando conhecimentos de complexidade moderada ao nível da escrita.

N03- Utiliza fluentemente, tanto na forma escrita como verbal um vocabulário técnico que não tem dificuldades em aplicar.

N04- Demonstra fluência na língua inglesa, tanto na modalidade de comunicação oral quanto na de escrita, quer a nível formal quer informal.

Gestão de projetos - Capacidade para planejar, desenvolver, implementar e avaliar um projeto, tendo em conta os recursos técnicos e humanos disponíveis.

N01- Desenvolve tarefas, delineadas previamente, inerentes a projetos, com necessidade de auxílio para a sua implementação

N02- Planeia, desenvolve e implementa projetos pouco complexos, de forma eficaz, através dos recursos técnicos e humanos disponíveis, respeitando os prazos definidos.

N03- Planeia, desenvolve e implementa projetos, através dos recursos técnicos e humanos disponíveis, de forma eficaz e orientada para os resultados e objetivos, respeitando os prazos definidos. Demonstra, também, capacidade para avaliar os impactos que as ações do projeto terão no desempenho organizacional.

N04- Planeia, desenvolve e implementa projetos transversais à empresa. Otimiza os recursos técnicos e humanos de forma a alcançar os objetivos a que se propôs. Tem capacidade para avaliar e antecipar os impactos que o desenvolvimento do projeto possa trazer.

Condução - Capacidade para efetuar uma condução económica, segura e defensiva, orientadas por critérios de sustentabilidade e responsabilidade social.

N01- Pratica uma condução reveladora de princípios de segurança, economia e comodidade.

N02- Pratica uma condução económica, segura e defensiva, orientada para o cumprimento das normas internas.

N03- Pratica uma condução económica, segura e defensiva, orientada para a comodidade dos clientes. Revela capacidade para antecipar situações potencialmente perigosas.

N04- Pratica, sistematicamente, uma condução económica e defensiva, suave e orientada para a comodidade dos clientes, com perceção do impacto do seu desempenho, para o cliente e para a empresa. Revela capacidade para, de uma forma proactiva, prever e evitar situações potencialmente perigosas.

Conhecimento dos veículos - Conhecimento do funcionamento, principais sistemas, componentes e equipamentos dos veículos alocados à sua estação ou grupo. Detecção de avarias e perceção das suas consequências.

N01- Utiliza, genericamente, os vários sistemas dos veículos.

N02- Opera os vários sistemas dos veículos. Deteta e analisa as avarias mais frequentes, percecionando as suas consequências.

N03- Utiliza, de forma eficaz, os vários sistemas dos veículos, detetando e analisando as avarias, com perceção das consequências.

N04- Revela conhecer, de forma integrada, o funcionamento dos veículos, e da sua utilização. Analisa e prevê as

consequências de todas as situações de avaria de forma rápida e eficaz, diminuindo os seus impactos.

Manutenção dos veículos - Conhecimento do funcionamento, principais sistemas e equipamentos dos veículos. Capacidade para efetuar o diagnóstico, planejar a reparação e verificação de avarias e perceção das suas consequências, tendo em conta os recursos técnicos e humanos disponíveis.

N01- Conhece, genericamente, os vários sistemas dos veículos.

N02- Opera os vários sistemas dos veículos. Executa o diagnóstico e analisa as avarias mais frequentes, percecionando as suas consequências.

N03- Conhece e utiliza os vários sistemas dos veículos, executando o diagnóstico, o planeamento das reparações e a verificação dos mesmos, com perceção das consequências.

N04- Revela conhecer, de forma integrada, o funcionamento dos veículos, e da sua utilização. Analisa procedendo ao controlo das intervenções, gerindo informação e afetando os meios técnicos, maximizando a produtividade.

Conhecimentos da rede - Conhecimento das carreiras da empresa (percursos, paragens e suas particularidades), da cidade de Lisboa e dos interfaces com outros operadores de transporte público.

N01- Revela um conhecimento genérico da rede Carris.

N02- Tem conhecimento dos percursos e paragens das carreiras alocadas à sua estação ou grupo. Identifica os pontos críticos e de interesse associados às carreiras da sua estação.

N03- Demonstra conhecer todos os percursos e paragens da rede Carris. Tem noções relativamente aos pontos críticos da rede e ao interface com os outros operadores, de transporte público, principalmente ao nível da interligação com as carreiras da empresa.

N04- Demonstra conhecer todos os percursos, paragens e suas particularidades, e indicadores das carreiras, das Estações da empresa. Conhece a rede ao nível dos autocarros, elétricos, ascensores e elevador, em interligação com outros operadores de transporte público.

Conhecimentos do tarifário - Conhecimento do sistema de tarifário em vigor, nomeadamente tipos de passe, bilhetes e pré-comprados, zonas e intermodalidade.

N01- Mostra estar familiarizado sobre o produto Carris, nomeadamente, ao nível dos tarifários em vigor e títulos de transporte, bem como dos principais postos de venda na cidade. Tem noções básicas sobre intermodalidade.

N02- Revela conhecimento sobre o produto Carris: tarifários em vigor e títulos de transporte. Tem noções da intermodalidade com outros operadores de transporte público, bem como da localização dos principais postos de venda na cidade.

N03- Demonstra deter conhecimento aprofundado e atualizado sobre o produto Carris: tarifários em vigor, s títulos de transporte e intermodalidade. Identifica a localização dos postos de venda na cidade. Conhece os produtos, em vigor, das empresas concorrentes.

N04- Domina o sistema tarifário da Carris, bem como dos vários produtos, tendo noção do impacto de cada tipologia de tarifário, na estratégia da empresa. Demonstra estar

atualizado em relação aos produtos das empresas concorrentes. Percebe o comportamento da relação procura/oferta.

Manutenção da rede aérea - Conhecimentos sobre equipamentos elétricos, eletrónicos e eletromecânicos e melhores práticas da manutenção e reconstrução das infraestruturas da rede aérea de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01- Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da rede aérea.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção da Rede Aérea, executando-as de forma eficaz.

N03- Realiza, com conhecimento e experiência, as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04- Aplica as melhores práticas da manutenção da rede Aérea, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

Manutenção da rede de energia de tracção - Conhecimento das melhores práticas relativas à manutenção e condução do sistema de alimentação da rede energia, e sua aplicação de forma eficaz, atempada, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01- Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da rede de energia.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção e condução do sistema de alimentação da rede de energia, executando-as de forma eficaz.

N03- Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04- Aplica as melhores práticas da manutenção e condução do sistema de alimentação da rede de energia, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada

Manutenção da via férrea - Conhecimento sobre a manutenção, renovação e reconstrução da via-ferrea e comando de agulhas, nomeadamente a sua aplicação de forma rápida, eficaz, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01- conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da via férrea.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção, renovação e reconstrução de infraestruturas da via férrea, executando-as de forma eficaz.

N03- Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04- Aplica as melhores práticas da manutenção, renovação e reconstrução da via férrea, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada

Manutenção da sinalização rodoviária - Conhecimento

sobre a manutenção da Sinalização Rodoviária e sua aplicação de forma rápida, de forma a garantir as melhores condições de circulação dos veículos elétricos.

N01- Conhece os procedimentos e equipamentos de manutenção da sinalização rodoviária.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência ao nível da execução das tarefas subjacentes à manutenção e renovação da sinalização rodoviária, executando-as de forma eficaz.

N03- Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, procurando otimizá-las e executá-las de forma rápida, eficaz e atempada.

N04- Aplica as melhores práticas da manutenção de Sinalização Rodoviária, antecipando as necessidades, otimizando os processos e executando as suas tarefas de forma rápida, eficaz, dinâmica e atempada.

Controlo de tráfego - Conhecimento das melhores práticas de monitorização da rede, nomeadamente ao nível da oferta, regularidade das carreiras e gestão de ocorrências na rede.

N01- Executa os procedimentos de monitorização das carreiras que lhe compete acompanhar.

N02- Demonstra conhecimento/experiência nas tarefas que executa, garantindo a coordenação do serviço público, em articulação com as estações.

N03- Garante de forma dinâmica e expedita, a administração dos sistemas de ajuda à exploração, bem como das aplicações associadas. Sempre que necessário, assegura a fiscalização técnica e a inspeção de rua, de forma direcionada para a melhoria dos processos.

N04- Define e coordena as melhores práticas para a monitorização da exploração de rede, designadamente ao nível da oferta, regularidade de carreiras e gestão de ocorrências, agregando valor e antecipando expectativas, alinhado com as orientações estratégicas da empresa. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos inerentes à sua função.

Procedimentos e normativos da empresa - Capacidade de aplicação dos procedimentos legais e do normativo geral da empresa. Engloba ainda normas internas específicas relacionadas com a função.

N01- Noções breves sobre a aplicabilidade às várias situações, dos procedimentos legais inerentes à especificidade da sua função de acordo com o normativo geral da empresa

N02- Conhecimento de todos os procedimentos legais inerentes à especificidade da sua função, de acordo com o normativo geral da empresa.

N03- Conhecimento e aplicação de todos os procedimentos legais inerentes à especificidade da sua função, de acordo com o normativo geral da empresa.

N04- Domínio sobre a abrangência e aplicação de todos os procedimentos legais da empresa, de acordo com o normativo geral desta. Aplicação eficiente de todos os normativos. Noção da importância e impacto da sua correta utilização e aplicação, para a empresa.

Técnicas comerciais - Capacidade para assumir uma atitude empática e receptiva para com o cliente interno e externo, através de técnicas de vendas e negociação, de forma alinhada com a imagem e estratégia da empresa, com vista à

antecipação e satisfação das necessidades dos clientes.

N01- Assume uma atitude empática e recetiva junto do cliente, de forma a satisfazer as suas necessidades.

N02- Através de técnicas de vendas e de negociação, cria relações empáticas e gere corretamente as necessidades dos seus clientes.

N03- Através de técnicas de vendas e de negociação, cria relações empáticas com os seus clientes, antecipando e gerindo eficazmente as necessidades destes.

N04- Domínio das melhores técnicas de venda, de negociação e de análise das tendências de mercado, com vista à criação de relações empáticas com os seus clientes, antecipando e gerindo, de forma dinâmica e eficaz, as necessidades dos seus clientes.

Técnicas de secretariado - Conhecimento das melhores técnicas de secretariado, tais como atendimento telefónico, atendimento a clientes internos/externos, gestão documental e gestão de agenda, e sua aplicação/operacionalização de forma eficaz e atempada.

N01- Executa as tarefas básicas de secretariado.

N02- Demonstra conhecimento/experiência das tarefas de secretariado, executando-as, segundo os procedimentos estabelecidos, com vista ao cumprimento de prazos.

N03- Demonstra conhecimento/experiência das tarefas de secretariado, executando-as, de forma dinâmica e eficaz e cumprindo prazos e procedimentos.

N04- Domínio das melhores técnicas de secretariado, e da capacidade para executar e dinamizar as suas tarefas, de forma altamente eficaz e atempada, e de acordo com os procedimentos definidos.

Gestão do apoio geral - Conhecimento das melhores práticas no apoio aos órgãos sociais e empresas participadas, na interação com as unidades orgânicas, órgãos de comunicação social e relações institucionais e públicas. Conhecimento das técnicas de gestão documental e valorização patrimonial e do museu.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha a implementação de processos de apoio aos órgãos sociais e/ou valorização do património e museu, bem como o relacionamento de proximidade com o exterior, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela também um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão de segurança - Conhecimento das melhores práticas e processos necessários à garantia da prestação do serviço de transporte público de passageiros em segurança.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados à investigação e análise de acidentes e incidentes, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha a implementação do Plano de Gestão de Segurança, apoiando as áreas operacionais e assegurando a articulação com as forças de segurança. Revela um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão de operações - Conhecimento das melhores práticas relativas ao planeamento, gestão e coordenação das atividades do transporte de passageiros, promovendo os meios e os recursos que lhe estão afetos, com vista à otimização dos resultados da empresa.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao apoio para o planeamento da oferta e à produção de informação, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Estuda, aplica, controla e acompanha a implementação de planos e informação de apoio. Recolhe e elabora dados de forma a determinar os meios humanos e materiais necessários. Revela um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Planeamento operacional - Conhecimento das melhores práticas e técnicas de planear a oferta de serviço de modo ajustado, definindo os meios necessários à sua execução, de forma alinhada com a estratégia da empresa e tendo em vista a otimização dos resultados.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao apoio no planeamento da oferta, recolha de dados reais e/ou cálculo de tempos, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Estuda, aplica, controla e acompanha a implementação de planos e informação de apoio. Recolhe e elabora dados de forma a determinar os meios humanos e materiais necessários, na afetação de pessoal. Revela um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão da informação ao público - Conhecimento das melhores práticas e técnicas de divulgação, atualização e manutenção da informação relativa à rede de transporte.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha estudos/informações de alteração de rede, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, estabelece e controla planos operacionais da rede e informação ao público, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Planeamento e controlo da manutenção - Conhecimento das melhores práticas de manutenção da infraestrutura operacional, sistemas técnicos e frota

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área, nomeadamente ao nível das atividades de planeamento da manutenção preventiva e curativa.

N02- Demonstra conhecimento/experiência na otimização do desempenho do serviço de manutenção, assegurando os padrões de qualidade definidos.

N03- Realiza, com conhecimento e experiência as tarefas subjacentes à sua função, nomeadamente a operacionalidade dos processos, equipamentos, otimização do desempenho de manutenção, procurando otimizá-los e executá-los de forma rápida, eficaz e atempada.

N04- Define novas metodologias, controla, desenvolve e estabelece políticas e estratégias, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Abastecimento - Conhecimento das melhores práticas relativas ao exercício de abastecedor, garantindo o abastecimento de combustíveis e fluidos dos autocarros, a alocação destes e gestão de informação.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecimento/experiência das tarefas subjacentes à sua função, executando-as eficazmente.

N03- Demonstra conhecimento/experiência e dinamismo na procura das melhores práticas inerentes à sua função. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria de todos os processos subjacentes à sua função.

N04- Domínio das melhores práticas do exercício da sua função, executando e influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes, de forma a superar os objetivos e antecipar futuras necessidades, consoante as orientações estratégicas da empresa. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos subjacentes à sua função.

Gestão de recursos humanos - Conhecimento de modelos, métodos, técnicas e processos administrativos de gestão de recursos humanos, tendo em vista a otimização dos resultados da empresa.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Revela conhecimento e experiência ao nível das principais, técnicas e processos de gestão de recursos humanos, executando-os eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla, avalia e acompanha a implementação de políticas, técnicas e processos de gestão de recursos humanos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, estabelece e controla políticas de gestão de recursos humanos, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Higiene e segurança no trabalho - Conhecimento das melhores práticas relativas à promoção da segurança no trabalho, através da aplicação das normas, procedimentos e regras no âmbito da segurança do trabalho.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Revela conhecimento e experiência das principais, técnicas e processos de higiene e segurança no trabalho, executando-os eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa. Garante o processamento da informação necessária

N03- Assegura a organização e monitorização de atividades de prevenção. Garante a aplicação de normas, procedimentos e regras da segurança do trabalho, bem como a execução de reportes e acompanhamento de auditorias. Procura, alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa.

N04- Define novos procedimentos, controla supervisiona e implementa políticas de segurança no trabalho, de forma a agregar valor e promover a segurança no trabalho.

Enfermagem - Conhecimento das melhores práticas relativas ao exercício da sua função e sua aplicação, de forma eficaz, dinâmica e atempada. Atuação alinhada com os fundamentos da prestação e gestão de cuidados. Exerce a sua prática profissional de acordo com os quadros ético, deontológico e jurídico.

N01- Executa as tarefas subjacentes à sua função aplicando o processo de enfermagem.

N02- Demonstra conhecimento e experiência do processo de enfermagem, estabelecendo um ambiente seguro e cuidados de saúde interprofissionais.

N03- Demonstra conhecimento e experiência do Processo de Enfermagem, estabelecendo comunicação e relações interpessoais eficazes, promovendo um ambiente seguro e cuidados de saúde interprofissionais.

N04- Mobiliza seus conhecimentos técnico-científicos na definição de diagnósticos de situação, no estabelecimento de planos de ação atendendo às políticas de saúde e sociais bem como os recursos disponíveis, no contexto em que está inse-

rido. Participa em programas de melhoria da qualidade do serviço, atuando simultaneamente como promotor e executor dos processos, mobilizando e divulgando, continuamente novos conhecimentos sobre boas práticas.

Gestão financeira - Conhecimento das melhores técnicas e métodos de análise económico-financeira, de forma a assegurar à empresa e aos seus stakeholders a atualização dos registos patrimoniais e cumprimento das obrigações de natureza financeira e fiscal.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área., assegurando o adequado registo de dados.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha a implementação de estudos/ informações de natureza económico-financeira, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, estabelece e controla políticas financeiras, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão da qualidade e ambiente - Conhecimento das melhores técnicas requeridas para a definição, divulgação, implementação e controlo da aplicação de sistemas de gestão e garantia da qualidade e resolução/mitigação de problemas ambientais.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Revela conhecimento e experiência das principais, técnicas de implementação e controlo de planos/sistemas da qualidade e ambiente, executando-os eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Implementa, controla e acompanha o sistema de gestão integrado de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, estabelece e controla políticas de apoio ao sistema de gestão integrado influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Controlo de gestão - Conhecimento das melhores técnicas para conceber, desenvolver e implementar metodologias para a elaboração de planos e indicadores que permitam orientar a execução orçamental.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Revela conhecimento e experiência ao nível das principais técnicas de monitorização da informação de performance económica, executando-as eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Implementa, controla e acompanha os processos de desempenho económico, de forma a alcançar e agregar va-

lor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, estabelece e controla políticas de execução orçamental influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão comercial e marketing - Conhecimento das melhores ferramentas e práticas de implementação, concretização e lançamento de políticas comerciais e de marketing.

N01- Desenvolve os processos e realiza as tarefas necessárias ao apoio à área, de forma a assegurar, os procedimentos comerciais básicos de marketing.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos de design e multimédia da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha a implementação de políticas comerciais e de marketing, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, estabelece e controla políticas comerciais e de marketing, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Design e multimédia - Conhecimento das melhores práticas de promoção da identidade visual da marca em coordenação com a estratégia de marketing e de comunicação da empresa.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Desenvolve, implementa e assegura processos inovadores, no âmbito da comunicação visual, gráfica, multimédia, web e interfaces, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, estabelece e controla a atividade do Design da organização, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão da fiscalização e segurança - Conhecimento das melhores práticas de combate à utilização fraudulenta do transporte público de passageiros, e articulação dos processos críticos no âmbito da segurança e emergências.

N01- Procura desincentivar o uso fraudulento do transporte público de passageiros e atua em conformidade com as atribuições da sua função.

N02- Desincentiva o uso fraudulento do transporte público de passageiros, através de técnicas de sensibilização, bem

como fornece apoio ao cliente para a utilização correta do serviço de transporte.

N03- Assegura o cumprimento do plano de organização e gestão da segurança, bem como produz indicadores que refletem a atividade, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, estabelece e controla políticas no âmbito da fiscalização e segurança, respeitando o normativo aplicável. Influencia a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão logística e património - Conhecimento e aplicação das melhores ferramentas de gestão dos processos de aquisição, transporte e armazenamento de materiais e controlo de património imobiliário.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Desenvolve e implementa os processos de locação e aquisição, nos termos das disposições legais em vigor, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, estabelece e controla políticas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão de stocks e aprovisionamento - Conhecimento e aplicação das melhores práticas relativas ao desenvolvimento de ações que concorram para o melhor processo de negociação com os fornecedores, de forma a ter, em tempo oportuno, na quantidade e qualidade definidas, os materiais necessários, aplicando as melhores ferramentas, para o aprovisionamento e gestão dos stocks.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha a implementação de procedimentos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, estabelece e controla políticas de gestão de stock e aprovisionamento, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Frota de apoio - Conhecimento e aplicação das melhores práticas relativas à gestão de contratos de utilização e manu-

tenção de veículos de toda a frota de apoio da empresa, de forma eficaz.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, em assegurar resposta às necessidades de transporte e manutenção dos veículos, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha a implementação de procedimentos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, estabelece e controla políticas de gestão, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão tecnologias de informação - Conhecimento e aplicação das melhores práticas relativas ao desenvolvimento e manutenção de software, hardware, banco de dados, administração de sistemas, suporte técnico, gestão das telecomunicações e segurança das TI.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, em assegurar a operacionalidade dos recursos informáticos/ de comunicações, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Desenvolve métodos e processos de integração de sistemas e soluções, agilizando o tratamento da informação, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela também um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, estabelece e controla requisitos técnicos das aplicações e dos sistemas, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Desenvolvimento estratégico e de inovação - Conhecimento das melhores práticas de apoio à formulação e planeamento estratégico, através da introdução de soluções inovadoras.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecimento/experiência em explorar parcerias com vista a valorizar potencialidades. Apoia as Direções no desenvolvimento e implementação de testes de novos projetos e soluções.

N03- Procura soluções de forma dinâmica, revelando conhecimento e experiência, em explorar parcerias com os principais «stakeholders», com vista a valorizar sinergias e potenciais transferências de conhecimentos nas áreas da estratégia e inovação.

N04- Define as políticas de apoio às direções no desenvolvimento de produtos estratégicos e inovadores, de acordo com as orientações estratégicas da empresa. Coordena as relações Internacionais da empresa em termos de projetos de inovação. Incentiva e influencia a melhoria da gestão promo-

vendo as ferramentas e realização de estudos para o efeito.

Apoio jurídico e contencioso - Conhecimento das melhores práticas, para a garantia do cumprimento da legalidade, no desenvolvimento da atividade da empresa, quer no âmbito da assessoria jurídica geral, quer no âmbito do contencioso.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Presta assessoria de carácter técnico ou jurídico, nomeadamente através de elaboração de estudos, informações e pareceres.

N03- Assegura e conduz a assessoria técnica ou jurídica, demonstrando conhecimento/experiência e dinamismo, na procura das melhores práticas. Assegura, sempre que necessário a representação legal da empresa

N04- Coordena a assessoria de carácter técnico ou jurídico, de forma superar os objetivos e antecipar futuras necessidades. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos subjacentes à sua função.

Gestão de auditoria - Conhecimento das melhores práticas de auditoria interna, ao nível analítico e pericial, de forma a contribuir para uma melhoria do desempenho, da eficácia e eficiência da empresa.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecimento/experiência em implementar e aplicar as normas e as recomendações em conformidade com os bons princípios de auditoria, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Desenvolve auditorias à atividade, aos sistemas, aos projetos de investimento, aos processos e procedimentos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, estabelece e controla requisitos para o Plano Anual de Auditoria, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Gestão administrativa - Conhecimento das melhores práticas e critérios de gestão administrativa, de forma a otimizar os fluxos de trabalho, com recurso a métodos e ferramentas, que melhor se adequam.

N01- Desenvolve os processos e as tarefas necessárias ao apoio à área.

N02- Demonstra conhecer e ter experiência, na utilização dos instrumentos, técnicas e métodos adequados ao desempenho da sua função, executando as tarefas eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Aplica, controla e acompanha a implementação de procedimentos, de forma a alcançar e agregar valor aos objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria dos processos inerentes à sua função.

N04- Define novas metodologias, estabelece e controla procedimentos, influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua área, de forma a agregar valor e superar expectativas, de acordo com as orientações estratégicas, da empresa.

Acuidade técnica - Conhecimento das melhores práticas relativas ao exercício da função e sua aplicação, de forma eficaz, dinâmica e atempada, alinhada com a estratégia da empresa, com vista à otimização dos resultados da mesma.

N01- Capacidade para executar as tarefas subjacentes à sua função.

N02- Demonstra conhecimento/experiência das tarefas subjacentes à sua função, executando-as eficazmente, de acordo com os objetivos da empresa.

N03- Demonstra conhecimento/experiência e dinamismo na procura das melhores práticas inerentes à sua função, de forma a executar e superar os objetivos estratégicos da empresa. Revela ainda um esforço direcionado para a melhoria de todos os processos subjacentes à sua função.

N04- Domínio das melhores práticas do exercício da sua função, executando e influenciando a operacionalização de todas as atividades subjacentes à sua função, de forma a superar os objetivos e antecipar futuras necessidades, consoante as orientações estratégicas da empresa. Revela grande envolvimento e dinamismo na otimização dos processos subjacentes à sua função.

Nota: Quando o trabalhador não evidencia o domínio da competência no nível 1, será classificado com zero, nessa competência.

ANEXO B

Para efeitos do disposto no número 6 do artigo .º do RCP estabelece-se:

1- Serão considerados como absentismo, sem prejuízo do disposto no número 3 deste anexo, as ausências seguintes:

- Falta injustificada;
- Licença sem vencimento;
- Doença;
- As ausências referidas na cláusula 32.ª, número 1 alíneas b) e c), do AE em vigor, com exceção das motivadas por falecimento de cônjuge, pais, sogros, noras, genros, filhos, netos e irmãos;
- As ausências referidas nas alíneas e) do número 1 da cláusula 32.ª, excetuando as derivadas do interesse da empresa e, como tal, por esta consideradas;
- As ausências referidas nas alíneas f), h), k), j), e l) da cláusula 32.ª do AE;
- Todas as causas de absentismo não especificamente referidas neste anexo.

2- Não serão consideradas como absentismo, as seguintes ausências:

- Parentalidade;
- Acidente de trabalho;
- As ausências referidas nas alíneas d) e g) do número 1 da cláusula 32.ª, do AE em vigor;
- As ausências referidas na alínea e) do número 1 da cláusula 32.ª, quando derivadas das situações decorrentes da prestação de trabalho.

3- O potencial de trabalho, sobre o qual se calculará a taxa de absentismo, será determinado com base no horário e dias potenciais de trabalho, excluindo-se as férias e feriados obrigatórios, respeitantes a cada trabalhador.

ANEXO C

Descritivo de funções

Carreira 1 - Manutenção e fabrico (MF)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
1	A	111	Ajudante	É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respetivas funções, podendo, no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros. Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz. É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.
		121	Limpador-reparador	É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza interior e exterior das viaturas, à lavagem de peças e órgãos, executa lubrificação e mudança e atesto de óleos dos órgãos mecânicos, abastece as viaturas de combustivel, monta e desmonta pneus e faz pequenas reparações.
		131	Estofador	É o trabalhador que se encarrega da fabricação e reparação de tudo o que diz respeito a estofos e interiores dos veículos automóveis e ainda de todo o mobiliário da empresa.
		132	Moldador de fibra de vidro	É o trabalhador que, utilizando moldes e materiais químicos adequados, produz peças de fibra de vidro e executa reparações.
2	C	133	Bate-chapas	É o trabalhador que executa trabalhos de reparação e fabrico de elementos e conjuntos em chapa fina, por substituição, transformação e aplicação de materiais metálicos, em fibra de vidro, borracha, plástico ou de outra natureza, recorrendo às técnicas adequadas, designadamente, medição, traçagem, corte mecânico, e oxi-corte, dobragem, soldadura, rebitagem ligeira e moldagem, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas, quer em outras instalações da empresa.
		134	Carpinteiro	É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e conjuntos em madeira e outros materiais, constituintes de carroçarias.
		135	Mecânico de carroçarias	É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, substituição, reparação e fabrico de elementos, conjuntos e componentes em madeira, termolaminados, aglomerados, fibra de vidro, caixilharias e perfis, vidros, borrachas e outros materiais de carroçarias, realizando tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer noutras instalações da empresa.
		136	Eletricista de veículos de tração elétrica	É o trabalhador que realiza tarefas de montagem, manutenção, diagnóstico de anomalias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes elétricos de veículos de tração elétrica, ascensores e similares, de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis, quer nas oficinas, quer noutras instalações da empresa. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizados nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Poderá conduzir elétricos, quer na CCFL, quer no exterior, no desempenho das suas funções, quando necessário e desde que devidamente habilitado.

137	Eletricista auto	É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de instalações, órgãos e componentes elétricos de veículos automóveis e similares, sempre que necessário, e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.			
138	Eletromecânico	É o trabalhador electricista de tração eletromecânica que executa também reparação e afinação da parte mecânica nos veículos de tração elétrica, ascensores e outro equipamento (de acionamento elétrico).			
139	Fresador	É o trabalhador que executa trabalhos de transformação de materiais metálicos e não metálicos, operando com tornos e fresadoras mecânicas, desbastando os materiais por técnicas de arranque por aparta, recorrendo a conhecimentos, de desenho de máquinas, de operações de medição, de traçagem e de manuseamento das ferramentas de corte apropriadas. Realiza tarefas relacionadas com os trabalhos que executa e com os equipamentos com que opera, designadamente a conservação e manutenção das ferramentas, utensílios e equipamento a ele distribuído.			
1310	Pintor de veículos e máquinas	É o trabalhador que executa trabalhos de preparação de superfície, pintura manual e à pistola, essencialmente em veículos, podendo executar trabalhos similares em superfícies de metal, madeira, fibra de vidro e afins, podendo, quando necessário, preparar tintas.			
1311	Serralheiro civil	É o trabalhador que executa trabalhos de construção, montagem, reparação, substituição e fabrico de elementos e estruturas metálicas de carroçarias, instalações e equipamentos, desenvolvendo tarefas de transformação, remoção e aplicação de chapas, perfilados, tubos e outros do âmbito das tecnologias da metalomecânica, em especial, traçagem, corte mecânico e oxi-corte, dobragem, soldadura, rebtagem e desempanagem e realizando operações complementares, nomeadamente em chapa.			
1312	Serralheiro mecânico	É o trabalhador que executa trabalhos de construção, reparação, montagem e ajuste de elementos e conjuntos metálicos, ferramentas, cunhos e cortantes os quais exigem acabamentos, rigorosos e grande precisão, possuindo bons conhecimentos de desenho de máquinas, de técnicas de medição, traçagem, operação com máquinas ferramentas diversas, tratamentos superficiais, limagem, rebarbagem e outras da mesma natureza.			
1313	Soldador	É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura elétrica, oxi-acetilénica, brasagem ou outras técnicas de soldadura, bem como operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projeção.			
1314	Torneiro mecânico	É o trabalhador que executa trabalhos de soldadura elétrica, oxi-acetilénica, brasagem ou outras técnicas de soldadura, bem como operações de corte e enchimento, incluindo metalização por projeção.			
1315	Mecânico de automóveis	É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, diagnóstico de avarias, substituição, reparação, afinação e ensaio de órgãos, sistemas e componentes mecânicos de veículos automóveis e similares, realizando outras tarefas com eles relacionadas, quer nas oficinas quer no exterior. Sempre que necessário e desde que devidamente habilitado, conduz os veículos no desempenho das suas funções.			
1316	Técnico de ar condicionado	É o trabalhador que realiza tarefas ao nível do diagnóstico, manutenção e reparação de componentes mecânicos, elétricos e outros dos sistemas de climatização e refrigeração, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizadas nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.			
2	C				

3	D	141	Técnico de manutenção e fabrico	É o trabalhador oriundo de qualquer categoria profissional, e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes a esta carreira, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.
		142	Mecatrónico	É o trabalhador que realiza tarefas na área da manutenção, ao nível da análise, diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e eletrónicos. Prepara e executa intervenções de instalação e adaptação, dos sistemas destes equipamentos, ao nível da manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, bem como realiza diagnóstico, reparação e verificação de motores de combustão interna e elétricos, e certos componentes dos motores dos autocarros, desde que devidamente habilitado/certificado e de acordo com as especificações técnicas definidas, com apoio do equipamento adequado e em conformidade com os procedimentos estabelecidos, tendo em conta as regras de segurança e proteção ambiental aplicáveis. Garante a manutenção da sua área de trabalho, efetuando a limpeza dos equipamentos e ferramentas utilizadas nas tarefas realizadas, de acordo com o normativo aplicável. Conduz autocarros e outras viaturas de transporte público, sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.
		143	Técnico Eletrónica auto	É o trabalhador especializado em eletrónica que monta, calibra, ensaia, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem eletrónica e de veículos; deteta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.
5	E	151	Mestre	É o trabalhador que, integrado ou não em secções oficiais, superintende sobre a coordenação de um grupo de trabalhadores e controla e cuida de materiais, equipamentos, trabalhos técnicos e conservação das instalações que lhe são confiadas. Zela pelo normal funcionamento e eficiência dos serviços que coordena, sendo responsável, ao seu nível, pela execução prática dos princípios definidos neste acordo quanto a formação profissional dos trabalhadores. Deve propor superiormente soluções para problemas de natureza técnica relacionados com o setor que lhe é confiado ou apresentar os problemas que ultrapassem a sua competência. Deverá elaborar orçamentos de obras a executar e que lhe sejam confiadas. Compete-lhe assinar todo o expediente que for julgado da sua competência. São-lhe exigidos conhecimentos técnicos adequados à sua função, bem como as qualidades requeridas para o exercício de funções de chefia.
		161	Coordenador-	É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um setor, colaborará ainda com o chefe de setor no planeamento (incluindo ao nível da coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse setor. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excecionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.
6	F			
	G	171	Coordenador geral	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

Carreira 2 - Manutenção de instalações (MI)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
1	A	211	Ajudante	É o trabalhador que auxilia os profissionais qualificados das diversas profissões nas respetivas funções, podendo, no entanto, desempenhar um número razoável de outras tarefas de alguma responsabilidade profissional. Executa trabalhos indiferenciados de limpeza, arrumação, movimentação, carga, descarga e outros.
				Pode ainda conduzir, nas instalações da empresa, quando tal for do interesse do serviço e desde que devidamente instruído para tal fim, veículos de apoio oficial que não exigem habilitação específica para a sua condução, procedendo às cargas e descargas dos veículos que conduz.
2	B	221	Eletricista montador de cabos	É uma situação transitória no processo de formação profissional de qualquer trabalhador qualificado.
				É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede de distribuição e de todo o equipamento acessório.
				É o trabalhador que se ocupa da montagem, conservação e reparação da rede aérea de tração elétrica, das linhas aéreas de baixa tensão e telecomunicações, da distribuição aérea e subterrânea, da montagem e conservação de postes e outros suportes ou equipamentos e executa operações acessórias.
3	C	223	Reparador-assentador	É o trabalhador que procede à conservação e reparação da linha, seus assentamentos e operações complementares, soldadura, oxiacetileno e termite, rebarbação, limagem e pequena forjação.
				É o trabalhador oriundo de qualquer categoria profissional, e que, para além da execução das tarefas de uma maior complexidade técnica e tecnológica, correspondentes a esta carreira, executa tarefas inerentes a outras categorias profissionais, com ela relacionada, sempre que tal for do interesse do serviço e desde que a empresa reconheça ou possibilite a inerente formação ou que o trabalhador da mesma seja possuidor.
5	D	241	Mestre	Descrito na carreira 1.
6	E	251	Coordenador	É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um setor, colaborará ainda com o chefe de setor no planeamento (incluindo a coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse setor. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excecionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.
				É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

Carreira 3 - Manutenção electrónica (ME)					
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição	
2	A	311	Eletricista operador de quadro	É o trabalhador que vigia e executa as manobras necessárias ao funcionamento de uma instalação recetora, transformadora e distribuidora de energia elétrica, compreendendo as respetivas máquinas elétricas, celas, quadros e equipamento ou aparelhagem acessória de média e baixa tensão, procedendo, sempre que necessário, à sua conservação e reparação.	
3	B	321	Eletrotécnico de instalações de potência	É o trabalhador que executa trabalhos de montagem, conservação, reparação, afinação, ensaio, manobras e comando de instalações e equipamentos de alimentação, transformação, medição, proteção e distribuição de energia elétrica, destinados a tração, força motriz, iluminação e outras utilizações elétricas ou eletromecânicas, bem como outras tarefas com os mesmos relacionadas, quer estes se realizem em oficinas, no exterior, em quadros elétricos ou em salas de comando de energia.	
				É o trabalhador especializado em eletrónica que monta, calibra, ensaia, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem eletrónica; deteta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.	
5	C	331	Mestre	Descrito na carreira 1.	
6	D	341	Coordenador	É o trabalhador que, chefiando uma das secções ou um turno de um setor, colaborará ainda com o chefe de setor no planeamento (incluindo a coordenação) e controlo das restantes secções ou turnos desse setor. Deverá ter o curso industrial relativo à sua profissão de origem ou equivalente; em casos excecionais poderão ser nomeados trabalhadores que, não tendo as habilitações indicadas, tenham uma larga prática de chefia.	
	E	351	Coordenador geral	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.	

Carreira 4 - Atividades administrativas (AA)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
3	A	411	Técnico administrativo	É o trabalhador da carreira administrativa responsável pela execução de tarefas ou estudos, de conteúdo e exigências técnicas elevadas, com complexidade e responsabilidade.
		412	Técnico de horários e escalas	É o trabalhador que, a partir de uma base, elabora os horários da rede geral (autocarros e elétricos), tendo em conta os tempos de percurso, número de veículos e aproveitamento dos mesmos. Elabora as escalas horárias para o pessoal de tráfico, tendo em atenção os regulamentos de trabalho aplicáveis, bem como as regras usualmente empregues para esse fim, procurando atingir as melhores soluções em termos humanos e económicos. Compete-lhe, ainda, elaborar o expediente resultante das tarefas antes referidas, bem como todo o trabalho administrativo necessário.
		413	Mandatário de contencioso	É o trabalhador que efetua diligências junto da polícia, tribunais e outros organismos oficiais, atuando, quando para tal credenciado, em legal representação da empresa.
		414	Secretário	É o trabalhador com conhecimentos de utilização de meios informáticos e das diversas práticas de secretariado que colabora diretamente com a chefia, incumbindo-lhe, entre outros trabalhos, secretariar reuniões, processamento de textos, arquivos e outras tarefas administrativas.
		415	Técnico de atendimento a cliente	É o trabalhador que realiza atendimento e/ou venda de títulos de transporte ao cliente, em front office, atendimento personalizado na rede de vendas própria, ou em pontos de informação da empresa, e em backoffice, ao nível do atendimento telefónico ou escrito.
4	B	420	Técnico administrativo especialista	É o trabalhador que tem por missão organizar e realizar as tarefas ou estudos de carácter administrativo, mais exigentes, de forma autónoma, podendo-lhe ser cometida a responsabilidade de conceção.
		421	Gestor de compras e aprovisionamentos	É o trabalhador que tem por missão prospeçar os mercados, obter e analisar propostas, negociar e concretizar a compra nas melhores condições possíveis, dos materiais e serviços necessários à atividade da empresa. Compete-lhe obter informação e gerir as necessidades de stocks, procedendo à análise das necessidades e consequente manutenção dos mesmos dentro dos níveis adequados, de forma a otimizar o processo de compra dos materiais.
		422	Analista de processos	É o trabalhador que orienta, dirige e controla a instrução de processos. Fornece e recolhe as informações necessárias ao andamento dos mesmos.
		423	Secretário de direção	É o trabalhador que presta apoio em processos administrativos, com ênfase na gestão da agenda corporativa, reuniões e eventos externos. Gere a informação/e-mails, recebe clientes externos e internos, prepara apresentações e informações de suporte.
5	C	431	Chefe de secção	É o trabalhador que coordena, dirige e supervisiona o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige uma secção.
6	D	441	Coordenador	É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um setor, colabora ainda com a chefia no planeamento, organização e coordenação das restantes áreas desse setor.
	E	451	Coordenador geral	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

Carreira 5 - Atividades complementares (AC)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
2	A	511	Contínuo	É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes. Distribui e encaminha para os serviços internos a respetiva correspondência. Pode ainda prestar outros serviços auxiliares de escritório de acordo com as suas habilitações, bem como, efetuar deslocações externas no mesmo âmbito.
		512	Motorista de ligeiros e pesados	É o trabalhador que, devidamente habilitado, conduz veículos ligeiros ou pesados da empresa, devendo ainda comunicar as deficiências que eventualmente detete durante a execução do serviço. Pode ainda realizar pequenas operações de emergência nos veículos que conduz.
		513	Vigilante	É o trabalhador cujas funções consistem em vigiar e guardar as instalações e bens da empresa nas existentes. Poderá sempre que necessário encaminhar e facultar informações.
		514	Operador administrativo	É o trabalhador que realiza tarefas de apoio administrativo e outras compatíveis com as suas habilitações.
		515	Visitador	É o trabalhador devidamente credenciado pela empresa, que efetua visitas domiciliárias a trabalhadores em situação de baixa médica e/ou sinistrados.
	B	521	Caixa - Tesoureiro	É o trabalhador responsável pelas tarefas administrativas e financeiras de tesouraria. Regista no sistema informático as entradas e saídas de receitas; efetua o atendimento ao cliente (interno e externo), no que se refere, a valores pecuniários ou outros.
		522	Técnico de meios audiovisuais e auditório	É o trabalhador que desempenha trabalhos técnicos ou artísticos no domínio da captura, tratamento e edição de imagens fotográficas, vídeo e som. Tem a responsabilidade pela operacionalização da <i>reggie</i> , auditórios e eventos.
3	C	523	Fiel de armazém	É o trabalhador que procede à verificação e movimentação física e administrativa dos materiais recebidos e expedidos necessários aos serviços da empresa.
		524	Assistente de vendas	É o trabalhador que procede à venda de tarifas de bordo no exterior e interior dos veículos, sempre que necessário. Garante os esclarecimentos/informações ao público no âmbito do tarifário em vigor quando solicitadas.
5	D	531	Técnico de atividades complementares	É o trabalhador que executa tarefas de maior complexidade técnica e tecnológica, inerentes às categorias desta carreira ou a categorias de outras carreiras profissionais.
6	E	541	Responsável de armazém	É o trabalhador que tem como principal responsabilidade a gestão geral do armazém, garantindo a manutenção do inventário, bem como zelar pela segurança dos materiais e instalações. Esta gestão está diretamente relacionada com todo processo de movimentação dos produtos.
		551	Coordenador	É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um setor, colabora ainda com a chefia no planeamento, organização e coordenação das restantes áreas desse setor.
	F	561	Coordenador geral	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

Carreira 6 - Informática e telecomunicações (TI)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
3	A	611	Técnico de comunicações	É o trabalhador que apoia, desenvolve e executa tarefas sob a supervisão da administração de sistemas. Colabora com os responsáveis pelas tecnologias de informação na instalação, manutenção, operação, monitorização e análise de performance dos diversos tipos de sistemas de comunicação. Tem conhecimentos de cablagem, difusão de sinal em redes fixas, móveis e wireless, circuit-switched e packet-switched ou outros, e respetivos detalhes. Realiza tarefas de configuração das redes de comunicação. Presta assistência e apoia os utilizadores no troubleshooting de anomalias, atribuição, alteração ou remoção de equipamentos móveis ou wireless ou fixos de voz ou dados e respetivos privilégios.
		621	Programador de software	É o trabalhador que, possuidor de conhecimentos teóricos e práticos de informática e habilitado com curso de programação, estuda os problemas que lhe são apresentados de forma detalhada pela análise e os implementa sob a forma de uma linguagem de programação. Verifica a lógica dos programas e prepara os jobs de ensaio. Escreve, testa, analisa e corrige os programas, alterando-os sempre que necessário. Elabora e altera a documentação de programação. Analisa os resultados dos testes dos programas e estabelece, de harmonia com as indicações recebidas, os procedimentos de exploração, bem como documentação associada.
		622	Analista de software	É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação que no início de carreira fará as alterações aos programas, analisará os resultados dos testes, bem como os problemas relacionados com a alteração e/ou implementação de uma rotina. Elaborará a documentação associada. Poderá, na medida em que a sua experiência o permita, estudar em pormenor os problemas relacionados com a implementação ou alteração de uma rotina. Mantém as aplicações já em exploração, intervém em face de pedidos de alteração ou inserção de novos programas, efetua entrevistas com os utilizadores, discute e propõe soluções. Elabora relatórios e dossiers de análise de acordo com as normas estabelecidas para a instalação.
4	B	623	Técnico de tecnologias de informação	É o trabalhador que apoia, desenvolve e executa tarefas sob a supervisão da administração de sistemas. Colabora com os responsáveis pelas tecnologias de informação na instalação, manutenção, operação, monitorização e análise de performance dos diversos tipos de sistemas. Atribui aos utilizadores os números de identificação, código de acesso, respetivos privilégios e presta assistência aos mesmos.
		631	Analista sénior de Software	É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação que tem como finalidade realizar estudos de processos a fim de encontrar o melhor e mais racional caminho para que a informação possa ser processada, desenvolvendo a partir de então soluções que serão padronizadas e transcritas da forma que o computador possa executar. Com a correspondente evolução passará a estudar os projetos sob o ângulo técnico da sua realização a partir do dossier de estudo e projeto, de tal forma seja possível a sua implementação.
		632	Especialista de software	É o trabalhador possuidor de uma formação sólida na área de análise/programação voltado para a especificação, desenvolvimento, manutenção e criação de software complexo, com a aplicação de tecnologias, garantindo organização, produtividade e qualidade. Essas tecnologias e práticas englobam linguagens de programação, bases de dados, ferramentas, plataformas, bibliotecas, padrões de projeto de software, processo de software e qualidade de software. Além disso, deve utilizar mecanismos para planejar e gerir o processo de desenvolvimento de um sistema computacional de qualidade e que atenda as necessidades do requisitante de software.
5	C			

6	D	641	Especialista sénior de software	É o trabalhador da área de informática responsável pela conceção, desenho e desenvolvimento da arquitetura de sistemas computacionais. Tem a responsabilidade de determinar as necessidades de todas as pessoas envolvidas ou afetadas por qualquer mudança num sistema de informação; Fazer uma análise de alto nível nos requisitos do sistema, baseada nas necessidades dos utilizadores ou de restrições como custos e cronograma; Tem a responsabilidade de garantir que os requisitos sejam consistentes, completos, corretos e operacionalmente definidos; Realiza análises da relação custo/benefício para determinar a melhor forma de atender a um requisito; Organiza os sistemas em camadas de subsistemas e componentes que podem ser facilmente geridos; garantir que foi desenvolvida a arquitetura mais robusta possível; Cria um procedimento de testes, em conjunto com os programadores e utilizadores, para garantir que o nível de qualidade inicialmente proposto para o sistema seja alcançado; Verifica a lógica dos programas e prepara os jobs de ensaio. Escreve, testa, analisa e corrige os programas, alterando-os sempre que necessário. Elabora e altera a documentação de programação.
Carreira 7 - Tráfego e condução (TC)				
2	A	711	Guarda-freio	É o trabalhador que, devidamente habilitado para a condução de elétricos, predominantemente conduz veículos de tração elétrica, dentro das boas regras de condução e segurança do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e horários e, sempre que possível os horários. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com máquinas de venda a bordo, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que sejam encontrados sem título de transporte válido.
		712	Motorista de serviços públicos	É o trabalhador que, devidamente habilitado para a condução veículos pesados de passageiros, conduz dentro das boas regras de condução e segurança, do material e passageiros, respeitando os percursos estabelecidos e horários e, sempre que possível os horários. Pode ainda vender bilhetes de tarifa única em viaturas equipadas com máquinas de venda a bordo, não sendo responsável, no entanto, por quaisquer passageiros que sejam encontrados sem título de transporte válido.
3	B	721	Controlador de tráfego	É o trabalhador que controla e regula o funcionamento das carreiras e fiscaliza o cumprimento pelos tripulantes das normas técnicas e de segurança. Compete, ainda, ao controlador de tráfego, no âmbito das suas funções de rua, gerir alterações de serviço e fornecer ao público as informações que forem solicitadas sobre o serviço
		722	Agente de fiscalização	É o trabalhador que em serviço de fiscalização dos títulos de transporte, verifica o cumprimento do normativo e regulamentos em vigor.
4	C	723	Expedidor	É o trabalhador que, em serviço de expedição ou controlo, assegura os meios necessários para a gestão dos serviços de escala, gerindo as ausências de última hora e os meios materiais diariamente disponibilizados, sob orientação direta das hierarquias da estação. Fiscaliza o cumprimento de horários e toma resoluções de emergência impostas por anomalias de tráfego, procura, ou outras, em articulação com a central de controlo de tráfego.
		731	Controlador técnico	É o trabalhador que controla e regula o funcionamento das carreiras, fiscaliza o cumprimento, pelos tripulantes, das normas técnicas e de segurança, bem como desempenha funções na mesa de ocorrências. Compete-lhe, para além das funções de operador de tráfego, registar e minimizar o efeito das várias ocorrências que se verificam, promover a despiagem de avarias e a operacionalidade das operações de desmanagem e consequente encaminhamento, seguindo as diretrizes pré-estabelecidas. Sempre que for necessário, procederá à fiscalização técnica dos acidentes e incidentes, bem como de potenciais avarias e aplicação de testes de alcoolémia.

5	D	741	Chefe de turno	É o trabalhador que exerce funções de coordenação e supervisão da equipa operacional afeta à central de controlo de tráfego e do serviço da rede de exploração, no que respeita à segurança na circulação e qualidade do serviço prestado. Compete-lhe a conferência de meios humanos e materiais, o registo e acompanhamento de ocorrências, avarias, e contactar com entidades externas sempre que necessário. Como atividade complementar, deverá, sempre que solicitado, desempenhar funções de inspeção de rua, acompanhando os eventos de acordo com as diretrizes instituídas.
		742	Inspetor	É o trabalhador que tem a seu cargo acompanhar o processo de desenvolvimento do desempenho dos motoristas de serviço público e guarda-freios, coordenar e gerir o respetivo acompanhamento, bem como potenciar o desempenho e avaliar a sua prestação, monitorizando os objetivos estabelecidos. Apoiar a definição e aplicação de estratégias de incidência pelas hierarquias. Apoiar a expedição, a fiscalização técnica e a inspeção de rua sempre que necessário. Fiscaliza ainda o cumprimento das normas de disciplina e de serviço estipuladas.
		743	Chefe de equipas	É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo do tráfego, e de títulos de transporte com os meios adequados e em uso na Empresa, seguindo diretrizes pré-estabelecidas, podendo, no entanto, tomar decisões de emergência impostas pelas circunstâncias. Compete-lhe observar as tendências da população de determinadas áreas quanto à procura de transportes. Orientar o serviço na sua área, fazendo a ligação com a coordenação, e fiscalização das condições de segurança do material circulante e o cumprimento, pelo pessoal condutor, das normas técnicas e de segurança estabelecidas. No desempenho das funções de controlo de títulos de transporte, para além de efetuar a fiscalização dos mesmos, gere as equipas de fiscalização.
6	E	751	Coordenador de tráfego	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das áreas que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda, dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.
	F	761	Coordenador geral de tráfego	É o trabalhador que, na área do tráfego, coadjuva a respetiva hierarquia, exercendo funções de coordenação e controlo das operações de tráfego e do respetivo pessoal, seguindo diretrizes superiormente estabelecidas e sob a sua orientação. Sempre que oportuno, apresenta propostas de medidas corretivas ou complementares ao serviço estabelecido.

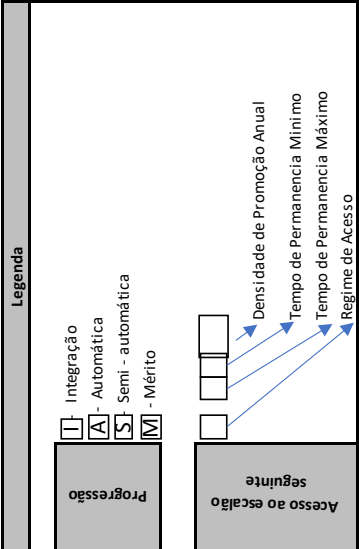
Carreira 8 - Estudos e formação (EF)				
Níveis de qualificação	Grupos de categorias	Código da categoria	Categoria	Descrição
3	A	811	Agente de métodos	É o trabalhador que estuda e aperfeiçoa os métodos de execução dos trabalhos e acompanha a aplicação dos novos métodos. Analisa os elementos obtidos, a fim de eliminar esforços inúteis e de estabelecer normas de produção destinadas a servir de base a rotinas de trabalho. Recomenda ou introduz modificações nos processos de trabalho, tendo em vista obter uma utilização eficaz e económica de mão-de-obra, do equipamento e das instalações.
		812	Analista de trabalhos	É o trabalhador que coordena e orienta a ação de métodos e controla a implementação de equipamentos e de novos métodos de trabalho. Poderá ainda fiscalizar, sob o aspecto de qualidade e prazos de execução, quaisquer trabalhos, empreitadas ou encomendas e ainda analisar ou coordenar a execução de orçamentos que para o efeito lhe sejam expressamente cometidos.
		813	Desenhador	É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, em gabinete ou em obra, estuda, modifica, amplia e executa desenhos, com recurso a software específico, relativos a anteprojetos ou projetos de alteração de edifícios existentes e/ou outros. Poderá efetuar levantamentos e medições e acompanhar a execução dos trabalhos na obra, quando necessário.
4	B	821	Instrutor	É o trabalhador que atua de forma a promover a melhoria contínua executando e aplicando instrumento de avaliação de ações de formação profissional no âmbito de programas estabelecidos, podendo definir os métodos pedagógicos e preparar os seus próprios materiais didáticos, ou utilizar outros pré-definidos. Procede à melhoria contínua dos elementos de instrução e programas de formação profissional, estudando e utilizando informação técnica respeitante ao conteúdo das ações de formação das quais é responsável.
		822	Técnico de higiene e segurança	É o trabalhador que tem por missão assegurar o cumprimento da política preventiva de higiene e segurança, procedendo à inspeção das diversas condições de segurança, propondo as ações necessárias à sua superação e a elaboração de inquéritos de acidente.
		825	Técnico de segurança rodoviária/ infraestruturas e equipamentos	É o trabalhador cuja missão passa por assegurar o cumprimento da política preventiva, de segurança rodoviária, de segurança das Infraestruturas e dos equipamentos, desenvolvendo auditorias técnicas e propondo recomendações de melhoria, relacionadas com a área de atuação.
		823	Técnico de multimédia e comunicação	É o trabalhador que desempenha trabalhos técnicos no domínio do desenho 2D/3D de produção digital de conteúdos Multimédia, gráficos e animados de carácter técnico ou artístico com vista à criação de soluções analógicas ou digitais de comunicação.
		824	Desenhador projetista	É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe projetos ante projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, com ou sem recurso a apoio informático, efetua cálculos que não sendo específicos de engenheiros ou engenheiros técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

6	C	831	Coordenador	É o trabalhador que, chefiando uma das secções de um setor, colabora ainda com a chefia no planeamento, organização e coordenação das restantes áreas desse setor.
	D	841	Coordenador geral	É o trabalhador que colabora com a hierarquia na coordenação, planeamento e organização das secções que compõem o órgão em que está integrado, competindo-lhe ainda dentro dessas atribuições, proceder aos estudos e apresentar as propostas conducentes à atualização e simplificação de processos e circuitos.

2330

CARREIRA 2 - MANUTENÇÃO DE INSTALAÇÕES (MI)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
1	A	Ajudante
2	B	Reparador-assentador
		Eletricista da rede aérea
3	C	Eletricista Montador de Cabos
5	D	Técnico de manutenção de instalações
		Mestre
6	E	Coordenador
		Coordenador geral



Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional																	
	A	B	C	D	E	F												
R																		
Q																		
P																		
O																		
N																		
M																		
L																		
J																		
I																		
H																		
G																		
F																		
E																		
D																		
C																		
Grupos Profissionais	A	B	C	D	E	F												
Níveis de Qualificação	1	2	3	5	6													

Grupo E

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão **M**, com avaliações positivas:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão N em 01.07.2020

→ com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão N em 01.07.2021

→ com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão N em 01.07.2022

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão **N**, com avaliações positivas:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão O em 01.07.2020

→ com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2021

→ com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2022

Notas:

→ Os trabalhadores que passarem do escalão M para o N, passarão para o escalão O, a pós completar **3** avaliações positivas.

Grupo F

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão **P**, com avaliações positivas:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão Q em 01.07.2020

→ com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão Q em 01.07.2021

→ com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão Q em 01.07.2022

Grupo D

Todos os Operários Chefe que com a avaliação de 2019 estejam no escalão I, com avaliações positivas, passam para a categoria de Mestre:

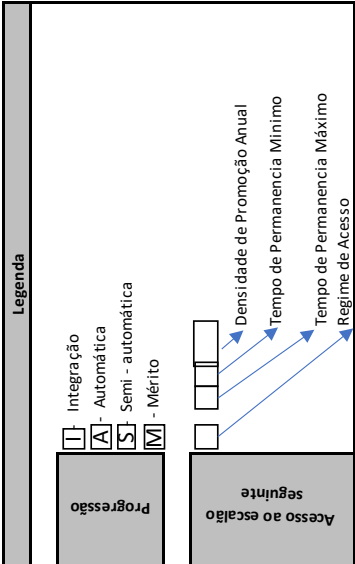
→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão J em 01.07.2020

→ com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão J em 01.07.2021

→ com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão J em 01.07.2022

CARRERA 3 – MANUTENÇÃO DE ELETRÓNICA (ME)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
2	A	Electricista operador de Quadro
3	B	Eletrotécnico de instalações de potência
		Técnico de eletrónica
5	C	Mestre
	D	Coordenador
6	E	Coordenador geral



Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional																	
R																		
Q																	M	5
P																		10%
O																		
N																		
M																		
L																		
J																		
I																		
H																		
G																		
F																		
E																		
D																		
C																		
Grupos Profissionais																		
Níveis de Qualificação																		

Grupo D

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão M, com avaliações positivas:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão N em 01.07.2020

→ com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão N em 01.07.2021

→ com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão N em 01.07.2022

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão N, com avaliações positivas:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão O em 01.07.2020

→ com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2021

→ com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2022

Notas:

→ Os trabalhadores que passarem do escalão M para o N, passarão para o escalão O, após completar 3 avaliações positivas.

CARREIRA 4 – ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS (AA)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
3	A	Técnico administrativo
		Técnico de horários e escalas
		Secretário
		Mandatário de contencioso
4	B	Técnico de Atendimento a Cliente
		Técnico Administrativo Especialista
		Gestor de Compras e Aprovisionamentos
		Analista de processo
5	C	Secretário de direção
6	D	Chefe de secção
	E	Coordenador

Legenda													
Progressão	I	Integração											
	A	Automática											
	S	Semi-automática											
	M	Mérito											
Acesso ao escalão seguinte		Densidade de Promoção Anual											
		Tempo de Permanência Mínimo											
		Tempo de Permanência Máximo											
		Regime de Acesso											

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional											
R												
Q												
P												
O												
N												
M												
L												
J												
I												
H												
G												
F												
E												
D												
C												
Grupos Profissionais												
Níveis de Qualificação												

Grupo E

Todos os Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão O, com avaliações positivas:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão P em 01.07.2020

→ com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão P em 01.07.2021

→ com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão P em 01.07.2022

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão P, com avaliações positivas:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão Q em 01.07.2020

→ com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão Q em 01.07.2021

→ com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão Q em 01.07.2022

Notas:

→ Os trabalhadores que passaram do escalão O para o P, passarão para o escalão Q, após completar 3 avaliações positivas.

Grupo D

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão N, com avaliações positivas:

→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão O em 01.07.2020

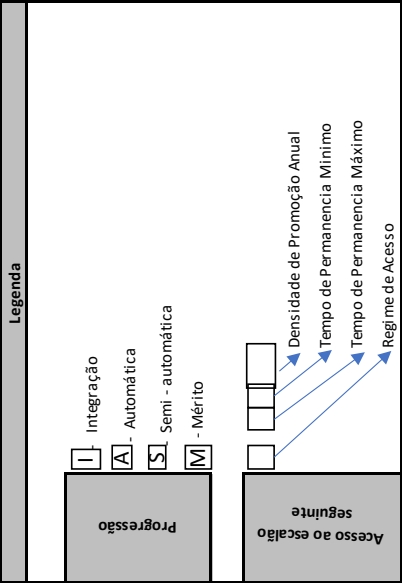
→ com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2021

→ com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão O em 01.07.2022

CARREIRA 5 – ATIVIDADES COMPLEMENTARES (AC)

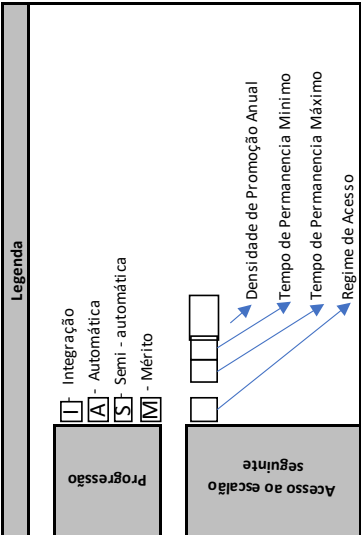
Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional																	
	A		B		C		D		E		F							
R																		
Q																		
P																		
O																		
N																		
M																		
L																		
J																		
I																		
H																		
G																		
F																		
E																		
D																		
C																		
Grupos Profissionais	A		B		C		D		E		F							
Níveis de Qualificação	2		2		3		5		6									

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
2	A	Contínuo
		Motorista de ligeiros e pesados
		Vigilante
		Operador administrativo
	B	Visitador
		Caixa - Tesoureiro
3	C	Fiel de armazém
		Técnico de Meios Audiovisuais e Auditório
		Assistente de Vendas
		Técnico de atividades complementares
	D	Responsável de armazém
		Coordenador
6	Coordenador geral	



CARREIRA 6 – INFORMÁTICA E TELECOMUNICAÇÕES (TI)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
3	A	Técnico de Comunicações
4	B	Programador de Software
		Analista de Software
5	C	Técnico de Tecnologias de Informação
		Analista Sénior de Software
6	D	Especialista de Software
		Especialista Sénior de Software



Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional											
R												
Q												
P												
O	M	-	6	10%	M	-	3	20%	M	-	1	20%
N	M	-	4	20%	M	-	2	20%				
M	M	-	3	20%	M	-	2	20%				
L	M	-	2	20%	M	-	1	20%				
J	S	6	3	20%								
I												
H												
G												
F												
E												
D												
C												
Grupos Profissionais												
Níveis de Qualificação												

Grupo B

Todos os trabalhadores que com a avaliação de 2019 estejam no escalão I, com avaliações positivas:
→ com 8 ou mais avaliações passam para o escalão I em 01.07.2020
→ com 4, 5, 6 ou 7 avaliações passam para o escalão I em 01.07.2021
→ com 1, 2 e 3 avaliações passam para o escalão I em 01.07.2022

Notas:

→ Os trabalhadores que passarem do escalão I para o J, passarão para o escalão L, após completar 3 avaliações positivas.

<

CARREIRA 8 - ESTUDOS E FORMAÇÃO (EF)

Níveis de Qualificação	Grupos de Categorias	Categoria
3	A	Agente de Métodos
		Analista de Trabalhos
		Desenhador
4	B	Instrutor
		Técnico de Higiene e Segurança
		Técnico Segurança Rodoviária/Infraestruturas e Equipamentos
		Técnico de Multimédia e Comunicação
		Desenhador Projetista
6	C	Coordenador
	D	Coordenador Geral

Legenda	
Progressão	I - Integração
	A - Automática
	S - Semi - automática
	M - Mérito
Acesso ao escalão seguinte	
	Densidade de Promoção Anual
	Tempo de Permanência Mínimo
	Tempo de Permanência Máximo
	Regime de Acesso

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional															
R																
Q															M	- 5 10%
P																
O																
N		-	-	-	M	-	5	10%								
M	M	-	5	15%	S	3	2	20%								
L	M	-	4	15%												
J	M	-	3	20%												
I	S	4	2	20%												
H	A	1	-	-												
G																
F																
E																
D																
C																
Grupos Profissionais	A				B				C				D			
Níveis de Qualificação	3				4				6							

Lisboa, 29 de abril de 2022.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA:

Tiago Alexandre Abranches Teixeira Lopes Farias, na qualidade de presidente do conselho de administração.

José Realinho de Matos, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

António Manuel Domingues Pires, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário

Depositado em 30 de maio de 2022, a fl. 191 do livro n.º 12, com o n.º 119/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre o CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração salarial e outras/texto consolidado ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017, alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2019.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e cessação

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, o CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias adiante designado por CITEFORMA, cuja atividade compreende a prestação de serviços de formação profissional para valorização de recursos humanos, designadamente, seminários, estágios ou ações de formação profissional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato individual de trabalho representados pela associação sindical outorgante, ou que a este acordo adiram nos termos da cláusula 4.^a

2- O presente acordo abrange todo o território nacional e estima-se que se aplique a 26 trabalhadores do CITEFORMA.

Cláusula 2.^a

Regime aplicável

1- Aos trabalhadores do CITEFORMA previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2- Fazem parte integrante do AE os seguintes anexos:

a) Anexo I - Carreiras, categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional;

b) Anexo II - Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária;

c) Anexo III - Regulamento de avaliação de desempenho.

3- Em tudo o que o presente acordo for omissa aplica-se o regime jurídico-laboral comum.

Cláusula 3.^a

Vigência, renovação e caducidade

1- O presente acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínimo de 24 meses.

2- A tabela salarial tem a vigência de um ano, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro.

3- A tabela salarial anexa à presente revisão produz efeitos

1 de janeiro de 2022.

4- Decorridos os prazos de vigência previstos nos números anteriores, o AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 24 meses até ser denunciado por qualquer uma das partes.

Cláusula 4.^a

Adesão individual

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, a quem não se aplica o presente AE, mas que pretendam que passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;

b) Em qualquer altura, situação em que a aplicação se fará a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a esta convenção o trabalhador concorda em contribuir com 0,7 % da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para a associação sindical outorgante.

3- Do momento da adesão até à cessação de vigência da presente convenção, o trabalhador aderente assume o compromisso contratual de pagamento do montante referido no número anterior.

4- O CITEFORMA enviará ao sindicato as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 5.^a

Igualdade e não discriminação

O trabalhador, ou candidato a emprego, tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 6.^a

Deveres da entidade empregadora

1- São deveres da entidade empregadora, quer diretamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

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

b) Dentro dos estabelecimentos existentes à data da assinatura do presente acordo, deve o centro proporcionar condições para que o trabalhador possa satisfazer as suas ne-

cessidades alimentares, dentro das instalações da entidade empregadora;

c) Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, inerente às funções que o trabalhador desempenhe;

d) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

e) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

f) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

g) Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentadamente considerada ilícita pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;

h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual;

i) Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;

j) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, devendo igualmente os trabalhadores investidos em funções de chefia tratar com urbanidade os trabalhadores sob as suas ordens;

k) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados dos sindicatos aos sócios ao serviço da entidade empregadora.

2- Na data da admissão, tem a entidade empregadora de fornecer ao trabalhador as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

a) Identidade das partes e sede da empresa;

b) O local de trabalho;

c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;

d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;

g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;

k) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.

3- Nos contratos em execução, se solicitado pelo trabalhador, a informação referida no número 2, será prestada por escrito, em documento assinado pelo empregador, no prazo de 30 dias.

4- No caso dos trabalhadores estrangeiros, serão prestadas todas as informações relacionadas com a sua situação contratual necessárias à sua legalização, ou regularização de residência.

5- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 2 da presente cláusula, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;

c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas categorias profissionais;

d) Diminuir a retribuição, salvo em casos previstos na lei ou neste AE;

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

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos, nas suas instalações, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

h) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;

i) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

j) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;

c) Ter, para com os colegas de trabalho, a atenção e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do trabalho;

f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;

h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e/ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

j) Os trabalhadores deverão apresentar-se ao serviço em condições de plena sobriedade.

Cláusula 9.^a

Reclamações ou exposições

1- Todos os trabalhadores que desejem apresentar qualquer reclamação, ou exposição, verbal ou por escrito, deverão fazê-lo por via hierárquica, ou diretamente à direção.

2- No caso de reclamações ou exposições verbais, a chefia direta poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito.

3- As reclamações, tal como as consultas e exposições, serão atendidas por quem para tal tiver competência.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira profissional e formação

SECÇÃO I

Recrutamento

Cláusula 10.^a

Objetivos

A atividade de recrutamento e seleção do pessoal do centro deverá obedecer às regras constantes do presente AE, com vista à prossecução dos seguintes objetivos:

a) Correta adequação dos efetivos humanos aos planos de atividades anuais e de médio prazo do centro;

b) Objetividade no estabelecimento das condições de acesso a cada uma das funções e nos procedimentos subsequentes para o seu preenchimento efetivo;

c) Preenchimento das diversas funções por candidatos que reúnam os requisitos considerados adequados ao seu eficaz desempenho.

Cláusula 11.^a

Princípios gerais

O recrutamento e seleção de pessoal para o centro serão feitos, em obediência aos seguintes princípios gerais:

a) Definição prévia do perfil de cada função;

b) Preferência qualitativa pelo recrutamento interno atento o estabelecido na alínea seguinte;

c) Recurso externo sempre que não exista pessoal que reúna os requisitos indispensáveis ao normal desempenho da função;

d) As admissões serão feitas, em regra, para o posicionamento no escalão correspondente ao início de carreira, sem prejuízo no disposto na alínea seguinte;

e) A administração do centro, reconhecida a necessidade funcional e o perfil adequado do candidato, poderá autorizar o recrutamento para o posicionamento num escalão superior.

Cláusula 12.^a

Recrutamento interno

1- Sem prejuízo da liberdade de o empregador efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer em igualdade de condições os trabalhadores com vínculo permanente e os trabalhadores contratados a termo.

2- Aos trabalhadores admitidos para qualquer um dos postos de trabalho a preencher ser-lhes-á aplicado o período experimental previsto na lei e correspondente às funções a desempenhar.

SECÇÃO II

Carreira profissional

Cláusula 13.^a

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores deverão ser enquadrados nas categorias e carreiras profissionais, constantes do Anexo I do presente AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser criadas outras carreiras/categorias profissionais, sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de remuneração, às carreiras e categorias referidas no número anterior, mediante parecer da comissão paritária.

3- Na criação de outras carreiras/categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente exercidas pelos seus titulares.

4- A progressão nas carreiras/categorias far-se-á em função da avaliação de desempenho do trabalhador, de acordo com os critérios definidos no regulamento interno publicado em anexo ao presente AE.

SECÇÃO III

Formação

Cláusula 14.^a

Princípios gerais

1- O centro desenvolverá a formação dos trabalhadores

ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2- A formação ministrada sob responsabilidade do centro terá como objetivo prioritário a aquisição ou atualização de conhecimentos profissionais com vista à elevação do nível de desempenho, individual e global, compatível com as exigências e responsabilidades cometidas ao centro.

Cláusula 15.^a

Crédito de tempo e condições de aplicação

1- O centro deve assegurar a todos os trabalhadores o direito a 40 horas anuais de formação certificada, que se vence no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- No caso de o centro não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número anterior, o trabalhador mantém esse direito, devendo a formação ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

3- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de 2 anos, caso esta não seja assegurada pelo empregador, para utilizar em cursos ou ações de formação, mediante comunicação prévia de 10 dias ou na data em que tenha conhecimento da sua admissão.

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

5- No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO IV

Vínculo contratual

Cláusula 16.^a

Recrutamento - Vínculo

Todas as pessoas ao serviço do CITEFORMA deverão ser contratadas com recurso à figura do contrato de trabalho sendo, nos termos da lei, proibido o recurso ao contrato de prestação de serviços.

Cláusula 17.^a

Condições de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 18 (dezoito) anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo de disposições excecionais previstas na lei, ou no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- São condições de preferência na admissão a formação profissional e/ou a experiência curricular adequadas ao posto de trabalho.

Cláusula 18.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo quanto ao disposto nos números seguintes.

2- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 10 (dez) dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

3- Nos contratos sem termo, a violação do pré-aviso implica a nulidade, prevalecendo a relação laboral.

4- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

5- O período experimental tem a seguinte duração:

a) Sessenta dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a noventa dias no caso de frequência de ações de formação profissional;

b) Cento e vinte dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia direta;

c) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direção.

6- Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de trinta dias, exceto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de quinze dias.

7- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

8- Só contam para efeitos de duração do período experimental o tempo de trabalho efetivamente prestado, incluindo-se neste, as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

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

10- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

11- Nos contratos individuais de trabalho celebrados após realização de estágio curricular, ou de contrato de trabalho com recurso a medidas de incentivo à contratação com duração superior ao período experimental aplicável, não existirá período experimental.

Cláusula 19.^a

Categorias e carreiras profissionais

1- Todos os trabalhadores deverão ser integrados nas carreiras e categorias profissionais constantes do anexo I.

2- O ingresso nas carreiras faz-se na primeira posição remuneratória, observadas as exigências de habilitações literárias e demais requisitos, sem prejuízo de, em situações devidamente fundamentadas, ser adotado critério diferente.

3- A progressão nas carreiras e categorias dos trabalhadores far-se-á em função da avaliação de desempenho, de acordo com os critérios definidos nos anexos I e III.

Cláusula 20.^a

Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho dos trabalhadores constitui instrumento necessário e imprescindível à sua evolução na carreira.

2- O Regulamento de Avaliação de Desempenho consta do anexo III.

CAPÍTULO V

Exercício da atividade

SECÇÃO I

Prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Princípio geral

1- O CITEFORMA deve organizar a prestação de trabalho de modo a favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito pelas normas de segurança, e saúde no trabalho.

2- Para efeitos de promoção da conciliação entre a vida pessoal e profissional, deve o CITEFORMA, em função dos princípios da boa gestão, implementar os regulamentos internos necessários, designadamente os respeitantes ao horário de trabalho e de assiduidade.

3- A aprovação dos regulamentos referidos no número anterior é da competência do conselho de administração.

Cláusula 22.^a

Funções desempenhadas

1- O CITEFORMA deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da atividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- O trabalhador deve exercer as funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

3- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins, ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

4- O exercício das funções referidas no número anterior, a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 23.^a

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1- Sem prejuízo do exercício da atividade correspondente à categoria profissional respetiva, quando o interesse do

serviço o exija, o trabalhador poderá ser temporariamente encarregado pela hierarquia da execução de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, nomeadamente quanto à retribuição, o trabalhador terá direito ao mesmo.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 24.^a

Noção

1- O trabalhador pode realizar a sua prestação de trabalho em qualquer estabelecimento ou serviço do CITEFORMA, sem prejuízo da aplicação das normas legais relativas à mobilidade geográfica e transferência temporária de trabalhadores.

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

3- Sempre que seja do interesse do trabalhador e aprovado pelo CITEFORMA, o trabalho pode ser exercido em regime de teletrabalho, o qual deverá ser reduzido a escrito.

Cláusula 25.^a

Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações a que o trabalhador está afeto, através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente AE.

2- Por acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, poderá ser estabelecido o teletrabalho em regime misto (ou teletrabalho flexível), consistindo na coexistência de períodos de teletrabalho com períodos de trabalho presencial, nos termos já definidos e/ou a definir através de regulamento interno, sem embargo do disposto na lei.

3- A política de teletrabalho em regime misto definida pela entidade empregadora deverá ter em consideração, entre outros, os seguintes aspetos:

a) A conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste AE e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho;

b) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização;

c) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais do trabalhador com as chefias e demais trabalhadores; e

d) Adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho.

4- O trabalhador, em regime de teletrabalho, continuará a

auferir o subsídio de refeição nos mesmos valores dos trabalhadores que não se encontrem em teletrabalho.

5- As entidades empregadoras devem fomentar práticas que permitam a manutenção da conexão entre colegas e com as instalações físicas.

6- Deve ser assegurado aos trabalhadores em teletrabalho o direito à desconexão, nomeadamente através da adequação dos meios de controlo de assiduidade e da utilização dos meios de comunicação em conciliação com os horários de trabalho.

7- Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalhador no contexto pessoal e familiar.

8- O acordo previsto na presente cláusula não pode excluir quaisquer direitos existentes no contrato de trabalho e no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 26.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade, ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 27.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho na CITEFORMA é de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana.

2- O intervalo diário de descanso não pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, nos termos previstos no presente AE.

3- A prestação de trabalho é apenas admissível nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 28.^a

Horário de trabalho

1- O horário a praticar é, em regra, fixo, sendo definido individualmente, em função das necessidades dos serviços onde o trabalhador desempenha as suas funções.

2- Por acordo, apenas em situações em que o horário fixo se mostre prejudicial para o normal desempenho das funções, é possível definir um horário desfasado, ou seja, com horas de entrada e saída diferentes, nos vários dias da semana.

Cláusula 29.^a

Regime de adaptabilidade

1- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de mais 2 horas, sem que a duração de

trabalho semanal exceda as 45 horas.

2- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 40 horas num período de referência de dois meses.

3- A duração média do trabalho prevista nos números anteriores deve ser apurada por referência a períodos de 6 meses

4- As horas de trabalho prestado em regime de adaptabilidade do período de trabalho normal serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou por opção do trabalhador por redução em meios-dias ou dias inteiros, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5- As horas de trabalho prestado em regime de adaptabilidade do período normal de trabalho diário que excedam as 2 horas, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no número 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula 26.^a por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado, a favor deste, o período de horas não prestado.

7- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

Cláusula 30.^a

Banco de horas

1- Por acordo escrito entre o centro e os trabalhadores viados, pode ser criado um banco de horas que obedecerá aos princípios e regras que se indicam:

Princípios:

- Exequibilidade;
- Boa fé;
- Equilíbrio;
- Justiça.

Regras:

1- A iniciativa do acordo pode ser do centro e/ou do trabalhador.

2- Quando for da iniciativa do centro: (havendo acordo).

2.1- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 3 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais;

2.2- O banco de horas só pode ser utilizado até 180 horas anuais (ano civil).

2.3- A compensação do trabalho prestado em acréscimo, do horário de trabalho, é compensado por:

a) Redução do tempo de trabalho, devendo o centro avisar o trabalhador com 3 dias úteis de antecedência, salvo caso de força maior, devidamente justificado;

b) Em regra, salvo autorização do diretor, a utilização do período de redução do tempo de trabalho, deverá ser gozado no prazo de 90 (noventa) dias;

c) Verificando-se a impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, a compensação far-se-á por pagamento como trabalho suplementar, com o acréscimo de 100 % sobre o valor do salário hora, ou por redução do tempo de trabalho a acordar com o trabalhador no decurso do primeiro trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

2.4- O centro que pretenda utilizar o banco de horas, deverá avisar o trabalhador com a antecedência de 5 dias, salvo se acordar com o trabalhador período diferente.

3- Quando for da iniciativa do trabalhador: (havendo acordo):

3.1- O período normal de trabalho pode ser aumentado ou reduzido até 3 horas por dia, não podendo ultrapassar as 50 horas semanais nem podendo ser inferior a 30 horas semanais;

3.2- O trabalhador que pretenda utilizar o período de redução do tempo de trabalho, cujo gozo estará dependente do acordo do centro, deverá comunicar a sua intenção com, pelo menos, 5 dias de antecedência.

4- Salvo autorização do diretor a utilização do período de redução do tempo de trabalho não pode ser cumulada com o período de férias.

5- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho a que o trabalhador está adstrito.

2- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 150 horas de trabalho suplementar por ano.

3- O trabalhador que presta trabalho suplementar, em dia de descanso semanal complementar, ou em feriado, tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

4- O descanso compensatório a que se refere o número anterior, vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

5- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e o empregador.

8- O empregador fica obrigado a fornecer, ou a assegurar o pagamento de transporte sempre que, por prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza.

9- O trabalhador não será obrigado a prestar trabalho suplementar se tiver que prestar assistência ao agregado familiar.

Cláusula 32.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho em período noturno o prestado no

período entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que presta, pelo menos, 3 horas de trabalho normal em período noturno em cada dia, ou que efetua, durante o período noturno, parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 3 horas por dia.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei e neste acordo.

2- Por acordo escrito, pode ser isento o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Exercício de funções com responsabilidades de coordenação de equipas;

e) Exercício de funções caracterizadas por grande autonomia e responsabilidades em projetos específicos.

3- A isenção de horário de trabalho pode consistir na não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, na possibilidade de aumento do período normal de trabalho por dia ou semana, ou na observância do período normal de trabalho acordado.

4- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos no presente acordo, assim como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

Cláusula 34.^a

Registo

1- O CITEFORMA deve garantir o registo dos tempos de trabalho de todos os trabalhadores, incluindo os que estão isentos de horário de trabalho.

2- O registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do trabalho, de forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana.

SECÇÃO IV

Tempos de não trabalho

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, que será o domingo, acrescido de um dia de descanso complementar que, em regra, será o sábado.

Cláusula 36.^a

Feriados

1- Para além dos feriados previstos como obrigatórios legalmente, consideram-se, igualmente feriado a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, por referência às instalações do CITEFORMA, às quais o trabalhador está afeto na sua prestação de trabalho.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia mediante acordo das partes.

Cláusula 37.ª

Tolerância de ponto

1- O CITEFORMA, para além de outros que eventualmente possam ser definidos anualmente pelo conselho de administração, concede sob a forma de tolerância de ponto os dias 24 e 31 de dezembro, ou, no caso de estes serem ao sábado ou domingo, outros dias convenientes nesse período festivo.

2- Por proposta da direção e assegurado o regular funcionamento dos serviços, pode o conselho de administração conceder entre 1 a 2 dois dias extra à escolha do trabalhador como tolerância de ponto, em cada ano civil.

Cláusula 38.^a

Férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 22 dias úteis.

2- 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.

3- O regime previsto no número anterior não se aplica a trabalhadores que tenham acesso ao regime decorrente da idade e/ou antiguidade, em vigor, desde que desse resulte um período anual de férias mais benéfico.

4- Sem prejuízo e cumulativamente com o previsto no presente artigo, o conselho de administração poderá atribuir, por deliberação, outros dias de férias, após ponderação da avaliação de desempenho dos trabalhadores.

Cláusula 39.^a

Faltas

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

a) 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;

c) Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união

de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei, ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;

d) Dois dias seguidos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

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

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

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos previstos no presente acordo e na lei;

h) As motivadas pelo tempo estritamente necessário e com o limite de quatro horas por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de cada menor, pelo qual seja responsável;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e do presente acordo;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo CITEFORMA;

k) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

2- Caso pretenda, o CITEFORMA poderá requerer documento justificativo de falta, que deverá ser apresentado nos cinco (5) dias úteis seguintes.

3- Apenas 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 proteção na doença;

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

c) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível aos membros do agregado familiar, nos termos da lei;

d) As autorizadas ou aprovadas, nessa condição, pelo CITEFORMA.

e) As previstas na alínea j) do número 1, quando excedam 30 dias por ano.

4- Nos casos em que as faltas justificadas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de 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 pela prestação de trabalho compensatório de período equivalente à ausência.

Cláusula 40.^a

Licenças sem retribuição

1- O CITEFORMA pode conceder ao trabalhador nos termos da lei, a pedido deste, licença sem retribuição, por período determinado.

2- A concessão de licença sem retribuição deve ser feita por escrito, devendo uma cópia da mesma ficar em poder do trabalhador.

3- O CITEFORMA deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.

4- A ausência de resposta do CITEFORMA no prazo referido no número anterior equivale a recusa da concessão da licença sem retribuição.

5- A concessão de licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

6- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

7- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito a um posto de trabalho, compatível com o seu contrato de trabalho.

8- O CITEFORMA pode contratar, nos termos da lei, um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

9- A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 41.^a

Princípios gerais

1- A retribuição base mínima para cada categoria profissional, consta do anexo II.

2- A retribuição base dos trabalhadores a tempo parcial é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestadas em cada semana.

3- A retribuição horária é calculada através da 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.

Cláusula 42.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

O trabalhador que preste trabalho com isenção de horário, tem direito a um subsídio mensal correspondente a, pelo menos, 21 % da retribuição base.

Cláusula 43.^a

Pagamento do trabalho noturno

O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 %, sendo devido ao trabalhador noturno, bem como a qualquer trabalhador que preste trabalho no período noturno, seja qual for a respetiva remuneração base.

Cláusula 44.^a

Pagamento do trabalho suplementar

1- O pagamento da prestação de trabalho suplementar é feito nos termos da legislação em vigor.

2- O trabalho suplementar prestado confere direito a descanso compensatório conforme previsto na cláusula 30.^a

Cláusula 45.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de junho.

2- O subsídio de férias é de montante igual à retribuição base mensal e outras prestações retributivas mensais, que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

3- Por motivo excecional, nomeadamente quando o gozo de férias tenha lugar antes do início do mês de junho, e corresponda a um período de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, o respetivo subsídio, a pedido do trabalhador, pode ser pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior àquele início.

Cláusula 46.^a

Subsídio de Natal

1- O subsídio de Natal é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de novembro.

2- O subsídio de Natal é de montante igual a um mês de retribuição.

3- No ano da admissão do trabalhador e no ano da cessação do contrato de trabalho, bem como em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 47.^a

Subsídio de refeição

1- Por cada dia de trabalho é atribuído ao trabalhador um subsídio de refeição com o valor previsto no anexo II.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição, no mínimo, de valor proporcional ao horário completo.

3- Para ter direito ao subsídio de refeição, o trabalhador tem que trabalhar pelo menos metade da jornada diária de trabalho, exceto se a ausência for autorizada, ou equiparada a prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 48.^a

Abono para falhas

É atribuído um abono mensal para falhas, correspondente a 5 % da remuneração base, aos trabalhadores cujas funções impliquem o manuseamento de dinheiro, procedam a pagamentos, ou recebimentos, ou efetuem cobranças.

Cláusula 49.^a

Ajudas de custo

1- O trabalhador deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento, ou reembolso de despesas com transporte, alimentação e dormida, nos termos fixados para a administração pública.

2- As despesas comprovadamente efetuadas pelo trabalhador são reembolsadas no ato de apresentação da respetiva documentação aos serviços responsáveis.

CAPÍTULO VII

Exercício da atividade sindical na CITEFORMA

Cláusula 50.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver atividade sindical no CITEFORMA, através de delegados sindicais, de comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos do presente acordo e das disposições do Código do Trabalho.

2- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos sindicatos subscritores.

3- Ao CITEFORMA é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa atividade seja exercida sem prejuízo da laboração do CITEFORMA.

Cláusula 51.^a

Direito de informação e consulta

1- Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta, podendo requerer por escrito, à entidade empregadora, os elementos de informação respeitantes à evolução recente e provável das atividades do CITEFORMA, sobre a evolução do emprego ou eventuais medidas de antecipação em caso de ameaça para o emprego, bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho.

2- As informações referidas no número anterior são prestadas pelo CITEFORMA, por escrito, no prazo de 8 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve exceder os 15 dias.

3- Os delegados sindicais não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que lhes tenham sido comunicadas pelo CITEFORMA com menção expressa da respetiva confidencialidade, mantendo-se o dever de confidencialidade após a cessação do respetivo mandato.

4- O CITEFORMA não é obrigado a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja suscetível de prejudicar, ou afetar gravemente o seu funcionamento.

Cláusula 52.^a

Crédito de horas e regime de faltas dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito, cada um, a um crédito de cinco horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical ou intersindical, de um crédito de oito horas por mês.

2- O crédito de horas previsto no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os seus titulares devem informar o CITEFORMA, por escrito, com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

4- As faltas dadas pelos dirigentes sindicais e pelos delegados sindicais no desempenho das suas funções que excedam o crédito de horas previsto nos números anteriores, consideram-se justificadas e contam, salvo quanto à retribuição, como tempo de serviço efetivo.

5- As faltas a que se refere o número anterior, quando previsíveis, são comunicadas ao CITEFORMA, por escrito, com a antecedência de um dia, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia da ausência.

6- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 53.^a

Direito a instalações para atividade sindical no CITEFORMA

1- O CITEFORMA deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado, situado no interior do CITEFORMA para o exercício das suas funções.

2- O CITEFORMA deve, ainda, reservar um local apropriado para os delegados sindicais afixarem textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal.

Cláusula 54.^a

Direito de reunião no CITEFORMA

1- Os trabalhadores podem reunir-se nas instalações do CITEFORMA fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sempre que convocados pela associação sindical outorgante, ou ainda, um terço dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos, ou de trabalho suplementar.

2- Podem ainda reunir-se durante o período de trabalho da generalidade dos trabalhadores sempre que forem convocados pela associação sindical outorgante, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3- Os promotores destas reuniões são obrigados a comunicar ao CITEFORMA, por escrito, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora e número previsível de participantes, devendo afixar as respetivas convocatórias.

4- O CITEFORMA deverá facultar o acesso a salas para reunião onde possam ser colocados à disposição meios necessários à comunicação por videoconferência.

CAPÍTULO VII

Comissão paritária

Cláusula 55.^a

Constituição, competência e funcionamento

1- A comissão paritária será composta por dois representantes da associação sindical outorgante e igual número de representantes patronais.

2- Terá como principais funções a interpretação de casos duvidosos que o presente instrumento de regulamentação coletiva suscitar.

3- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, que não terão, todavia, direito a voto.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada, ou outro meio eficaz para o efeito, com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7- Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

8- A comissão paritária, em primeira convocatória, só funcionará com a totalidade dos seus membros.

9- Após deliberação por unanimidade, as decisões de interpretação do presente acordo são depositadas no ministério responsável pela área laboral para publicação.

10- A comissão paritária deverá reunir no prazo máximo de 20 dias, sempre que solicitado, nos termos do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Cláusula 56.^a

Direitos especiais

Aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE todas as regras legais relativas aos regimes da parentalidade, do poder disciplinar, da medicina no trabalho, do regime de trabalhador-estudante e da saúde e segurança no trabalho, em vigor à data da publicação.

Cláusula 57.^a

Prevenção do assédio

1- Entende-se por assédio o comportamento de um, ou mais, colegas de trabalho, ou representantes da entidade patronal, que tenha o propósito de perturbar, ou constranger uma pessoa, afetando a sua dignidade, seja pela discrimi-

nação, ou pela criação um ambiente hostil, humilhante ou desestabilizador.

2- Com o propósito de prevenir e promover um ambiente livre de assédio, a entidade patronal deverá criar um código de boas práticas, a distribuir pelos trabalhadores.

3- Sempre que haja uma queixa de assédio, o empregador deverá providenciar pelo apuramento da verdade e, caso se comprove, deverá afastar a vítima do agressor.

4- Qualquer queixa de assédio deverá ser comunicada à associação sindical outorgante pela entidade patronal, no prazo máximo de 5 dias.

Cláusula 58.^a

Seguro de saúde

1- O CITEFORMA compromete-se a manter um seguro de saúde para todos os seus trabalhadores, extensivo, a expensas dos próprios; aos cônjuges, ou equiparados, e descendentes.

2- O CITEFORMA deverá analisar várias propostas de seguro de saúde, sempre que se revele necessário, devendo optar pela solução mais vantajosa para os trabalhadores, dentro da melhor gestão orçamental.

Cláusula 59.^a

Disposições transitórias

Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da revisão do presente AE estejam integrados na carreira de assistente operacional e titulares da categoria de assistente operacional, serão posicionados na tabela remuneratória revista neste AE, em função da remuneração base auferida.

ANEXO I

Carreiras, categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional

Objeto e âmbito de aplicação

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

1- O presente regulamento define o regime de carreiras, categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional dos trabalhadores do CITEFORMA.

2- O regime estabelecido aplica-se a todos os trabalhadores com contrato de trabalho celebrado com o CITEFORMA.

Gestão dos recursos humanos

Artigo 2.º

Planificação da atividade e dos recursos

Tendo em consideração as atribuições e a estratégia definida anualmente para o CITEFORMA, os objetivos superiormente fixados, as competências das diversas áreas funcionais, incluindo a eventual existência de estruturas de projeto, e os recursos financeiros disponíveis, o CITEFORMA

planeia, aquando da preparação do plano de atividades e da proposta de orçamento, as atividades de natureza permanente ou temporária a desenvolver durante a sua execução, as eventuais alterações a introduzir nas áreas funcionais, bem como o respetivo mapa de pessoal.

Artigo 3.º

Orçamentação e gestão das despesas com pessoal

As verbas orçamentais do CITEFORMA afetadas a despesas com pessoal destinam-se a suportar os seguintes tipos de encargos:

- a) Com as remunerações dos trabalhadores que se vão manter em exercício de funções;
- b) Com o recrutamento dos trabalhadores necessários à ocupação dos postos de trabalho previstos, e não ocupados, atento o mapa de pessoal aprovado;
- c) Com as alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores que se mantêm em exercício de funções;
- d) Com a atribuição de prémios de desempenho dos trabalhadores.

Regime de carreiras

Artigo 4.º

Integração em carreiras

- 1- Os trabalhadores mencionados no ponto 2 do artigo 1.º exercem as suas funções integrados em carreiras.
- 2- As carreiras podem ser unicategoriais, a que corresponde uma única categoria, ou pluricategoriais, que se desdobram em mais do que uma categoria, sendo que o conteúdo funcional das categorias superiores integra o das que lhe sejam inferiores.

Artigo 5.º

Conteúdo funcional

- 1- A cada carreira, ou a cada categoria em que se desdobre, corresponde um conteúdo funcional.
- 2- O conteúdo funcional de cada carreira ou categoria deve ser descrito de forma abrangente, dispensando pormenorizações relativas às tarefas nele abrangidas.
- 3- A descrição do conteúdo funcional não pode, em caso algum, constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência e não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Artigo 6.º

Graus de complexidade funcional

Em função da titularidade do nível habilitacional em regra exigida para integração em cada carreira, estas classificam-se em três graus de complexidade funcional nos seguintes termos:

- a) De grau 1, quando se exija a titularidade da escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional obrigatória;
- b) De grau 2, quando se exija a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado;
- c) De grau 3, quando se exija a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta.

Artigo 7.º

Posições remuneratórias

A cada categoria das carreiras corresponde um número variável de posições remuneratórias.

Artigo 8.º

Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária

1- Tendo em consideração as verbas orçamentais destinadas a suportar o tipo de encargos previstos na alínea c) do artigo 3.º, o conselho de administração decide em que medida se propõe suportar os encargos decorrentes das alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores.

2- A decisão referida no número anterior fixa, fundamentalmente, o montante máximo dos encargos que o CITEFORMA se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias, onde as alterações de posicionamento podem ter lugar.

3- Preenchem este universo, os trabalhadores em exercício de funções que tenham obtido nas últimas avaliações de desempenho, com referência às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram:

- a) Duas menções máximas consecutivas;
- b) Três menções imediatamente inferiores à máxima, consecutivas, ou;
- c) Cinco menções imediatamente inferiores à referida na alínea anterior consecutivas, desde que configurem desempenho positivo.

4- Determinados os trabalhadores que preenchem cada um dos universos definidos, são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida nas últimas avaliações de desempenho.

5- Em face da ordenação referida no número anterior, o montante máximo fixado para cada universo, nos termos do disposto no ponto 2, é distribuído pela ordem mencionada, por forma a que cada trabalhador altere o seu posicionamento na categoria para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra.

6- Não há lugar a alteração do posicionamento remuneratório quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no número 1, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa, se tenham previsivelmente esgotado no âmbito da execução orçamental em curso.

Artigo 9.º

Regra geral de alteração do posicionamento remuneratório

Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se

encontra, quando a haja, independentemente dos universos definidos no artigo anterior, quando aquele tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do seu desempenho com referência às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:

- a) Três pontos por cada menção máxima;
- b) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
- c) Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;
- d) Um ponto negativo por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

Artigo 10.º

Exceção à alteração do posicionamento remuneratório

1- Ainda que não se encontrem reunidos os requisitos previstos no artigo anterior, o conselho de administração pode alterar, mediante proposta do diretor do CITEFORMA devidamente fundamentada, nos termos dos limites referidos no número 2 do artigo 10.º, para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra, o posicionamento remuneratório de trabalhador em cuja última avaliação do desempenho tenha obtido a menção máxima, ou imediatamente inferior.

2- Da mesma forma, e dentro desses mesmos limites, pode o conselho de administração determinar a alteração do posicionamento da categoria do trabalhador se opere para qualquer outra posição remuneratória seguinte àquela em que se encontra, tendo como limite a posição remuneratória máxima para a qual tenham alterado o seu posicionamento os trabalhadores que, no âmbito do mesmo universo, se encontrem superiormente ordenados.

Artigo 11.º

Mudança de carreira

Atentas as necessidades de recursos humanos identificadas na fase de planeamento, nos termos referidos no artigo 2.º, pode o conselho de administração deliberar sobre a mudança de carreira dos trabalhadores que, já tendo entretanto adquirido um nível de habilitações compatível com a entrada em carreira superior, demonstrem, na prática, e devidamente fundamentada por proposta a ser elaborada pelo diretor do centro, terem potencial para desenvolver funções com um conteúdo funcional de maior exigência profissional e/ou de responsabilidade profissional.

Carreiras

Artigo 12.º

Enumeração e caracterização

1- As carreiras do CITEFORMA são:

- a) Técnico superior;
- b) Assistente técnico;
- c) Assistente operacional.

2- A caracterização das carreiras em função do número e designação das categorias em que se desdobram, dos conteúdos funcionais, dos graus de complexidade funcional e do número de posições remuneratórias de cada categoria constam do anexo I-A.

Atribuição de prémios de desempenho

Artigo 13.º

Preparação da atribuição

1- Tendo em consideração as verbas orçamentais destinadas a suportar o tipo de encargos previstos na alínea d) do artigo 3.º, o conselho de administração define o universo dos cargos e das carreiras e categorias onde a atribuição dos prémios de desempenho pode ter lugar, com as desagregações necessárias do montante disponível em função de tais universos.

2- Em alternativa, pode o conselho de administração determinar um valor a distribuir indiscriminadamente pelos cargos e/ou carreiras e/ou categorias, indexando a sua aplicabilidade apenas em função da avaliação de desempenho.

Artigo 14.º

Condições de atribuição de prémios de desempenho

1- Preenchem os universos definidos nos termos do artigo anterior os trabalhadores do CITEFORMA que tenham obtido, na última avaliação de desempenho, a menção máxima ou a imediatamente inferior a ela.

2- Determinados os trabalhadores que preenchem esse requisito, são ordenados, dentro de cada universo, se aplicável, por ordem decrescente de classificação quantitativa obtida naquela avaliação.

3- Em face da ordenação referida no número anterior, o montante máximo dos encargos fixado por cada universo, se aplicável, é distribuído pela ordem mencionada, por forma a que cada trabalhador receba o equivalente à sua retribuição base mensal, ou outra forma de repartição que venha a ser aprovada por deliberação do conselho de administração, devendo a mesma ser oportunamente comunicada a todos os trabalhadores.

4- Não há lugar a atribuição de prémio de desempenho quando, não obstante reunidos os requisitos anteriormente previstos, não existir verba orçamental para esse efeito ou quando o montante máximo dos encargos fixado se tenha esgotado com a atribuição de prémio a trabalhador ordenado superiormente.

5- Os prémios de desempenho estão referenciados ao desempenho do trabalhador objetivamente revelado e avaliado.

Artigo 15.º

Outros sistemas de recompensa do desempenho

Nos limites do previsto na alínea d) do artigo 3.º, podem ser criados e regulamentados, por deliberação do conselho de administração, outros sistemas de recompensa do desempenho, designadamente em função dos resultados obtidos em

equipa ou do desempenho de trabalhadores que se encontrem posicionados na última posição remuneratória da respetiva categoria.

Comissões de serviço

Artigo 16.º

Nomeação

- 1- Os chefes de departamento, os coordenadores e o apoio de secretariado são nomeados em comissão de serviço. O despacho de nomeação é proferido pelo conselho de administração, mediante proposta fundamentada do diretor do centro.
- 2- O diretor é nomeado e exonerado de acordo com as normas estabelecidas no protocolo de criação do CITEFORMA, e exerce as suas funções em comissão de serviço.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número 2, as comissões de serviço cessam por deliberação do conselho de administração,

retomando o trabalhador o seu lugar na respetiva carreira, de acordo com as normas do presente regulamento.

Artigo 17.º

Remuneração

- 1- A remuneração correspondente aos cargos exercidos em comissão de serviço é fixada por deliberação do conselho de administração, tendo como quadro de referência as remunerações praticadas pelo IIEFP para cargos análogos.
- 2- Os titulares de cargos com remuneração específica fixada poderão optar entre a remuneração base correspondente ao cargo para que foram nomeados e a remuneração base da sua carreira de origem.

Artigo 18.º

Tempo de serviço

O tempo de serviço prestado em comissão de serviços conta para todos os efeitos na carreira em que se encontrar inserido o trabalhador.

Regulamento de carreiras profissionais 2017

ANEXO I-A

Caracterização das carreiras

(Referido no número 2 do artigo 12.º)

Carreira	Categorias	Conteúdo funcional	Grau de complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
Técnico superior	Técnico superior	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do centro em assuntos da sua especialidade, tomando opção de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.	3	14
Assistente técnico	Coordenador técnico	Funções de chefia técnica e administrativa numa subárea funcional, por cujos resultados é responsável. Realização de atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade.	2	4
	Assistente técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios da atuação do CITEFORMA.	2	9

Assistente operacional	Encarregado operacional	Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos à sua subárea funcional, por cujos resultados é responsável. Realização de tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.	Eliminado	—
	Assistente operacional	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento do CITEFORMA, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à sua manutenção e reparação dos mesmos.	1	5

ANEXO II

Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária

1- posições e níveis remuneratórios das carreiras gerais

Categoria de técnico superior		Carreira de técnico superior													
		1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª	8.ª	9.ª	10.ª	11.ª	12.ª	13.ª	14.ª
	Posições remuneratórias														
	Nível de remuneração da tabela única	11	15	17	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	Valor ilíquido (em euros)	1 035,69	1 249,97	1 464,26	1 678,55	1 892,81	2 107,10	2 321,39	2 535,66	2 696,37	2 857,08	3 017,80	3 178,51	3 339,22	3 499,93

Carreira de assistente técnico

Categoria de coordenador técnico

Posições remuneratórias	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª
Nível de remuneração da tabela única	14	16	18	19
Valor ilíquido (em euros)	1 196,41	.357,11	.517,83	.624,96

Categoria de assistente técnico

Posições remuneratórias	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª	8.ª	9.ª
Nível de remuneração da tabela única	5	7	8	9	10	11	12	13	14
Valor ilíquido (em euros)	720,80	821,41	871,41	928,56	982,12	1 035,69	1 089,26	1 142,84	1 196,41

Carreira de assistente operacional

Categoria assistente operacional

Posições remuneratórias	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª
Nível de remuneração da tabela salarial	4	5	6	7	8
Valor ilíquido (em euros)	Rmng	720,80	777,94	821,41	871,41

2- Vencimento das chefias*

	Vencimento
Chefe de departamento**	2 416,51 [†]
Coordenador**	1 808,712 [†]

* Em comissão de serviço.
† Valor ao qual acresce subsídio de isenção de horário de trabalho.

3- Subsídio de refeição: 7,50 €.

ANEXO III

Avaliação de desempenho
Disposições gerais e comuns

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento estabelece um sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho no CITEFORMA, tendo por objetivo contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade do serviço prestado, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O Regulamento de Avaliação de Desempenho aplica-se ao CITEFORMA, ao pessoal nomeado para o exercício de cargos de dirigente e de chefia, bem como a todos os trabalhadores do CITEFORMA que se encontram numa das situações previstas no artigo 1.º do Regulamento de Carreiras, Categorias Profissionais e respetivo conteúdo funcional, adiante designado apenas por regulamento de carreiras.

Definições, princípios e objetivos

Artigo 3.º

Definições

Para os efeitos do disposto no presente regulamento, entende-se por:

- a) «Competências» - O parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de ação e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por dirigente, chefia ou trabalhador;
- b) «Dirigentes e chefias» - Os titulares de cargos de direção, de chefias intermédias (incluindo os departamentos) e de coordenação enquanto se encontrem em exercício de funções nos termos do conteúdo funcional do cargo;
- c) «Objetivos» - O parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, em regra quantificáveis;
- d) «Serviço efetivo» - O trabalho realmente prestado pelo trabalhador no CITEFORMA;
- e) «Trabalhadores» - O trabalhadores vinculados por contrato de trabalho ao CITEFORMA, desde que a respetiva vinculação seja por prazo superior a 6 meses.

Artigo 4.º

Princípios

O Regulamento de Avaliação de Desempenho subordina-se aos seguintes princípios:

- a) Coerência e integração, alinhando a ação do CITEFORMA, dirigentes e chefias, e trabalhadores na prossecução dos objetivos do centro;
- b) Responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes, chefias e trabalhadores pelos resultados do centro, articulando melhorias dos sistemas organizacionais e processos de trabalho e o desenvolvimento das competências dos dirigentes e chefias, e dos trabalhadores;
- c) Transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objetivos na gestão do desempenho do CITEFORMA, dos dirigentes e chefias, e dos trabalhadores, com base em indicadores de desempenho;
- d) Eficácia, orientando a gestão e a ação do CITEFORMA, dos dirigentes e chefias, e dos trabalhadores para a obtenção dos resultados previstos;
- e) Eficiência, relacionando os serviços prestados com a melhor utilização de recursos;
- f) Orientação para a qualidade no CITEFORMA;
- g) Publicidade dos resultados da avaliação, promovendo a visibilidade da sua atuação perante os utilizadores;
- h) Participação dos dirigentes e chefias bem como dos trabalhadores na fixação dos objetivos do CITEFORMA, na gestão do desempenho, na melhoria dos processos de trabalho e na avaliação do CITEFORMA;
- i) Promover a participação dos trabalhadores na avaliação do CITEFORMA.

Artigo 5.º

Objetivos

Constituem objetivos do presente regulamento:

- a) Contribuir para a melhoria da gestão do CITEFORMA em razão das necessidades dos utilizadores;
- b) Desenvolver e consolidar práticas de avaliação e autorregulação;
- c) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho do CITEFORMA, dos dirigentes e chefias, e dos trabalhadores;
- d) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências e qualificações dos dirigentes e chefias e dos trabalhadores, favorecendo a formação ao longo da vida;
- e) Reconhecer e distinguir o CITEFORMA, dirigentes e chefias, e trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos e estimulando uma cultura de excelência e qualidade;
- f) Melhorar a arquitetura de processos, gerando valor

acrescentado para os utilizadores, numa ótica de tempo, custo e qualidade;

g) Melhorar a prestação de informação e a transparência da ação do CITEFORMA.

Enquadramento e subsistemas do modelo de avaliação de desempenho

Artigo 6.º

Enquadramento

O Regulamento de Avaliação de Desempenho articula-se com o sistema de planeamento do CITEFORMA, constituindo um instrumento de avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos determinados superiormente pelos outorgantes e dos objetivos anuais e planos de atividades, baseado em indicadores de medida dos resultados a obter pelo CITEFORMA.

Artigo 7.º

Ciclo de gestão

O Regulamento de Avaliação de Desempenho articula-se com o ciclo de gestão do CITEFORMA que integra as seguintes fases:

a) Fixação dos objetivos para o ano seguinte, tendo em conta os objetivos estratégicos determinados pelos outorgantes, os resultados da avaliação do desempenho e as disponibilidades orçamentais;

b) Elaboração e aprovação pelo conselho de administração do plano de atividades e do orçamento do CITEFORMA para o ano seguinte, incluindo os objetivos, atividades e indicadores de desempenho;

c) Monitorização e eventual revisão dos objetivos do CITEFORMA, em função de contingências não previsíveis;

d) Elaboração do relatório de atividades, com demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados.

Artigo 8.º

Periodicidade

A avaliação do desempenho realiza-se anualmente, devendo estar concluída até ao final do mês de março, constituindo os seus resultados elementos imprescindíveis para efeitos de progressão nos termos previstos no Regulamento de Carreiras Profissionais.

Artigo 9.º

Subsistemas do modelo de avaliação de desempenho

1- O modelo de avaliação de desempenho integra os seguintes subsistemas:

a) O subsistema de avaliação de desempenho do CITEFORMA;

b) O subsistema de avaliação de desempenho dos dirigentes e das chefias;

c) O subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores.

2- Os subsistemas referidos no número anterior funcionam

de forma integrada entre os objetivos fixados, no âmbito do planeamento, para o centro e os objetivos fixados aos dirigentes, chefias e restantes trabalhadores.

Subsistema de avaliação de desempenho do CITEFORMA

Artigo 10.º

Parâmetros, metodologia e efeitos da avaliação

1- A avaliação do desempenho do CITEFORMA realiza-se com recurso a uma matriz tendo por base os seguintes parâmetros:

a) Objetivos de eficácia, entendido como medida em que são atingidos os objetivos e se obtém, ou ultrapassa, os resultados esperados;

b) Objetivos de eficiência, enquanto relação entre os serviços prestados e os recursos utilizados;

c) Objetivos de qualidade, traduzido como o conjunto de propriedades e características dos serviços, que lhes confere aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores.

2- Os objetivos são definidos pelo conselho de administração em articulação com o ciclo de gestão, nos termos do artigo 7.º do presente regulamento, em função das opções estratégicas definidas pelos outorgantes, consubstanciadas nomeadamente no plano de atividades, no orçamento anual e/ou em outros compromissos assumidos, incluindo programas, acordos de entendimento, entre outros, temporalmente limitados, podendo ser revistos sempre que assim se justifique.

3- Serão extraídos elementos de avaliação dos resultados atingidos, por comparação entre os indicadores de realização e os objetivos, no âmbito dos diferentes instrumentos produzidos bem como com referência à avaliação do cumprimento dos compromissos mencionados no ponto anterior que, em conjunto, irão determinar o modo como o conselho de administração expressa qualitativamente a avaliação do CITEFORMA.

4- Para avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo constante da matriz anteriormente referida são estabelecidos os seguintes níveis de graduação:

a) Superou o objetivo;

b) Atingiu o objetivo;

c) Não atingiu o objetivo.

5- Com base nos resultados da matriz, e podendo acrescentar informação complementar com o objetivo de evidenciar os resultados alcançados e/ou os desvios verificados, o diretor promoverá a autoavaliação do CITEFORMA, que será submetida ao conselho de administração.

6- A partir da análise dos resultados da matriz bem como do processo de autoavaliação, o conselho de administração expressa qualitativamente a avaliação final através das seguintes menções:

a) Desempenho bom, atingiu todos os objetivos, superando alguns;

b) Desempenho satisfatório, atingiu todos os objetivos ou os mais relevantes;

c) Desempenho insuficiente, não atingiu os objetivos mais relevantes.

7- A uma avaliação final de desempenho bom pode ainda ser atribuída, desde que devidamente justificado e comprovado, uma distinção de mérito reconhecendo um desempenho excelente, a qual significa superação global dos objetivos.

8- A atribuição da distinção de mérito determina, por um ano, o aumento para 10 % e 35 % das percentagens máximas previstas para os dirigentes e chefias e para os trabalhadores, visando a diferenciação de desempenho excelente e de desempenho relevante.

Subsistema de avaliação de desempenho de dirigentes e chefias

Avaliação de desempenho dos dirigentes (Dirigentes superiores)

Artigo 11.º

Parâmetros de avaliação

1- A avaliação do desempenho dos dirigentes efetua-se anualmente com base nos seguintes parâmetros:

a) Grau de cumprimento dos compromissos, tendo por referência os indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos em objetivos de eficácia, eficiência e qualidade, e na gestão dos recursos humanos, financeiros e materiais afetos ao centro;

b) Competências de liderança, de visão estratégica de representação externa e de gestão demonstradas.

2- Para efeitos do disposto da alínea a) do número imediatamente anterior, o conselho de administração define, em articulação com os dirigentes, um «compromisso de gestão», que deve refletir, de alguma forma, as metas definidas para o centro para esse ano, onde, de forma explícita, são definidos os objetivos, se possível quantificados, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.

Artigo 12.º

Expressão da avaliação

1- A avaliação do desempenho do dirigente afere-se pelos níveis de sucesso obtidos nos parâmetros de avaliação, traduzindo-se:

a) Na verificação do sucesso global, com superação do desempenho previsto em alguns domínios, face às exigências do exercício do cargo traduzidas naqueles parâmetros;

b) No cumprimento de tais exigências;

c) Ou no seu incumprimento.

2- Pode ser atribuída ao dirigente a menção qualitativa de desempenho excelente, a qual significa reconhecimento de mérito, com a superação global do desempenho previsto.

Artigo 13.º

Avaliadores

Os dirigentes são avaliados pelo conselho de administração que procede igualmente à homologação da sua avaliação.

Artigo 14.º

Efeitos da avaliação

1- A avaliação do desempenho dos dirigentes releva para efeitos de atribuição de prémios de desempenho e de renovação ou de cessação da nomeação para o exercício do cargo.

2- A avaliação do desempenho dos dirigentes, realizada nos termos do presente regulamento, produz efeitos na respetiva carreira de origem nos termos definidos no Regulamento de Carreiras.

Avaliação de desempenho das chefias (Dirigentes intermédios)

Artigo 15.º

Parâmetros de avaliação

1- A avaliação de desempenho das chefias efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

a) Resultados, obtidos nos objetivos da área que dirige;

b) Competências, integrando a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo.

2- A avaliação tem por fundamento os parâmetros referidos no ponto imediatamente anterior, através de indicadores de medida previamente estabelecidos.

3- O parâmetro relativo a resultados assenta nos objetivos, em número não inferior a três, anualmente negociados com o dirigente, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do superior hierárquico.

4- Os resultados obtidos em cada objetivo são valorados através de uma escala de três níveis, nos seguintes termos:

a) Objetivo superado, a que corresponde uma pontuação de 5;

b) Objetivo atingido, a que corresponde uma pontuação de 3;

c) Objetivo não atingido, a que corresponde uma pontuação de 1.

5- A pontuação final a atribuir ao parâmetro resultados é a média ponderada das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

6- O parâmetro relativo a competências assenta em competências previamente escolhidas, para cada chefia, em número não inferior a cinco.

7- As competências referidas no número anterior são escolhidas mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do superior hierárquico se não existir acordo.

8- Cada competência é valorada através de uma escala de três níveis nos seguintes termos:

a) Competência demonstrada a um nível elevado, a que corresponde uma pontuação de 5;

b) Competência demonstrada, a que corresponde uma pontuação de 3;

c) Competência não demonstrada ou inexistente, a que corresponde uma pontuação de 1.

9- A pontuação final a atribuir no parâmetro competências é a média ponderada das pontuações atribuídas.

10- Para a fixação da classificação final são atribuídas ao parâmetro resultados uma ponderação mínima de 60 % e ao parâmetro competências uma ponderação máxima de 40 %.

11- A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

12- As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

13- Por deliberação do conselho de administração devidamente fundamentada, podem ser fixadas ponderações diferentes das previstas no número 10 em função das especificidades dos cargos ou das atribuições das áreas funcionais.

Artigo 16.º

Expressão da avaliação

1- A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais obtidas nos seguintes termos:

- a) Desempenho relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) Desempenho adequado, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- c) Desempenho inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

2- A atribuição de menção qualitativa de desempenho relevante é, por iniciativa do avaliado ou do avaliador, objeto de apreciação pelo conselho de administração para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando desempenho excelente.

3- A iniciativa e o reconhecimento referidos no número anterior devem fundamentar-se, em regra, nos seguintes pressupostos:

- a) A chefia atingiu e ultrapassou todos os objetivos;
- b) A chefia demonstrou, em permanência, capacidades de liderança, de gestão e de compromisso com o serviço que podem constituir exemplo para os demais trabalhadores.

4- A diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação de percentagem máxima de 25 % para as menções de desempenho relevante e, de entre estas, 5 % do total para o reconhecimento de desempenho excelente, podendo haver pelo menos uma chefia com tal reconhecimento no caso de a aplicação da referida percentagem resultar em número inferior à unidade.

Artigo 17.º

Avaliadores

As chefias são avaliadas pelo dirigente superior de quem diretamente dependam.

Artigo 18.º

Efeitos da avaliação

1- A avaliação do desempenho da chefia releva para efeitos de atribuição de prémios de desempenho e de renovação ou de cessação da nomeação para o exercício do cargo.

2- O reconhecimento de desempenho excelente em três anos consecutivos confere ainda à chefia o direito a cinco

dias de férias, no ano seguinte, ou, por opção deste, à sua remuneração.

3- O reconhecimento de desempenho relevante em três anos consecutivos confere à chefia o direito a três dias de férias, no ano seguinte, ou, por opção deste, à correspondente remuneração.

4- A atribuição da menção de desempenho inadequado em dois anos consecutivos faz cessar automaticamente a sua nomeação.

5- Sem prejuízo do disposto no número 2, os direitos nele previstos são conferidos à chefia quando este tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do seu desempenho, contados nos seguintes termos:

- a) 3 pontos por cada menção de desempenho excelente;
- b) 2 pontos por cada menção de desempenho relevante.

6- A avaliação do desempenho tem efeitos na carreira de origem dos trabalhadores que exercem cargos de chefia, nos termos do Regulamento de Carreiras.

7- Os anos em que a chefia receba prémio de desempenho não relevam para os efeitos previstos nos números 2 e 3.

O subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores

Artigo 19.º

Periodicidade e requisitos para avaliação

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter anual, reportando ao desempenho do ano civil anterior.

2- No caso do trabalhador ter constituído, no ano civil anterior, relação jurídica de contrato de trabalho sem termo há menos de seis meses, o desempenho relativo a esse período é objeto de avaliação conjunta com o ano seguinte.

3- No caso do trabalhador ter constituído, no ano civil anterior, relação jurídica de trabalho com, pelo menos, seis meses de efetividade o desempenho é objeto de avaliação nos termos do presente regulamento.

Artigo 20.º

Parâmetros de avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores integra-se no ciclo de gestão do CITEFORMA e incide sobre os seguintes parâmetros:

- a) Resultados, obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos do centro;
- b) Competências, que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

Artigo 21.º

Resultados

1- O parâmetro resultados decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do CITEFORMA e da área funcional, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo

em que são prosseguidos.

2- Os objetivos podem ser:

a) De produção de atos visando a eficácia na satisfação dos utentes;

b) De qualidade, orientada para a inovação e para a melhoria do serviço prestado;

c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de meios;

d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento de competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

3- Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma determinada finalidade.

4- Anualmente, são fixados pelo menos três objetivos para cada trabalhador, sendo previamente estabelecidos indicadores de medida do desempenho para os resultados a obter em cada um deles.

Artigo 22.º

Avaliação dos resultados atingidos

1- Tendo presente a medição do grau de cumprimento de cada objetivo, de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo é expressa em três níveis:

a) Objetivo superado, a que corresponde uma pontuação de 5;

b) Objetivo atingido, a que corresponde uma pontuação de 3;

c) Objetivo não atingido, a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro resultados é a média ponderada das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

3- Sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objetivos previamente fixados por motivos exógenos ao controlo dos intervenientes, a avaliação deve decorrer neutralizando o impacto deste facto na avaliação global do trabalhador.

4- A avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada é, em regra, idêntica para todos os trabalhadores neles envolvidos, podendo, mediante opção fundamentada do avaliador, ser feita uma avaliação diferenciada em função do contributo de cada trabalhador.

Artigo 23.º

Competências

1- O parâmetro relativo a competências assenta em competências previamente identificadas para cada trabalhador, em número não inferior a cinco.

2- As competências são escolhidas rigorosamente nos

mesmos termos do referido no ponto 7.º do artigo 15.º do presente regulamento, em harmonia com o dirigente.

Artigo 24.º

Avaliação das competências

1- A avaliação das competências é expressa em três níveis:

a) Competência demonstrada a um nível elevado, a que corresponde uma pontuação de 5;

b) Competência demonstrada, a que corresponde uma pontuação de 3;

c) Competência não demonstrada ou inexistente, a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro competências é a média ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

Artigo 25.º

Avaliação final

1- A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2- Para o parâmetro resultados é atribuída uma ponderação mínima de 60 % e para o parâmetro competências uma ponderação máxima de 40 %.

3- Por deliberação do conselho de administração devidamente fundamentada, podem ser fixadas ponderações diferentes das previstas no número imediatamente anterior em função das carreiras.

4- A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

a) Desempenho relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;

b) Desempenho adequado, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;

c) Desempenho inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

Artigo 26.º

Reconhecimento de excelência

1- A atribuição de menção qualitativa de desempenho relevante é objeto de apreciação pela direção do CITEFORMA, que por sua vez submete ao conselho de administração para tomada de decisão final, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito significando desempenho excelente, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.

2- A iniciativa prevista no número anterior deve ser acompanhada de justificação que especifique os respetivos fundamentos, analisando o impacto do desempenho e evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

3- Para efeitos de aplicação do Regulamento de Carreiras, a avaliação máxima nela prevista corresponde à menção qualitativa de desempenho excelente.

Artigo 27.º

Efeitos da avaliação

1- A avaliação do desempenho individual tem, designadamente, os seguintes efeitos:

- a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;
- b) Diagnóstico de necessidades de formação;
- c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
- d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;
- e) Alteração do posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador, nos termos do Regulamento de Carreiras;
- f) Atribuição de prémios de desempenho.

2- O reconhecimento de desempenho excelente em três anos consecutivos confere ao trabalhador, no ano seguinte, o direito a cinco dias de férias ou, por opção deste, à correspondente remuneração.

3- O reconhecimento de desempenho relevante em três anos consecutivos confere ao trabalhador, no ano seguinte, o direito a três dias de férias ou, por opção deste, à correspondente remuneração.

4- Os anos em que o trabalhador receba prémio de desempenho não relevam para os efeitos previstos nos números 2 e 3.

5- A atribuição da menção qualitativa de desempenho inadequado deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

- a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador;
- b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador.

Artigo 28.º

Potencial de desenvolvimento dos trabalhadores

1- O sistema de avaliação de desempenho deve permitir a identificação do potencial de evolução e desenvolvimento dos trabalhadores e o diagnóstico das respetivas necessidades de formação, devendo estas serem consideradas no plano de formação anual do CITEFORMA.

2- A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos trabalhadores e a exigência do posto de trabalho que lhe está atribuído, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 29.º

Sujeitos

1- Intervêm no processo de avaliação de desempenho:

- a) O avaliador;
- b) O avaliado;
- c) O diretor;
- d) O conselho de administração.

2- A ausência ou impedimento de avaliador direto não constitui fundamento para a falta de avaliação.

Artigo 30.º

Avaliador

1- A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato e do diretor do centro, cabendo ao avaliador:

- a) Negociar os objetivos do avaliado, de acordo com os objetivos e resultados fixados para o CITEFORMA ou em execução das respetivas competências, e fixar os indicadores de medida de desempenho, designadamente os critérios de superação dos objetivos;
 - b) Rever com o avaliado, sempre que se revele adequado, os objetivos anuais negociados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho bem como as possibilidades de melhoria;
 - c) Negociar as competências que integram o segundo parâmetro de avaliação;
 - d) Avaliar anualmente os trabalhadores diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
 - e) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento;
 - f) Fundamentar as avaliações de desempenho relevante e de desempenho inadequado, para os efeitos previstos no presente regulamento.
- 2- O superior hierárquico imediato deve recolher e registar os contributos que considerar adequados a uma efetiva e justa avaliação.

Artigo 31.º

Avaliado

1- Em cumprimento dos princípios enunciados no presente regulamento, o avaliado tem direito:

- a) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objetivos e resultados que tenha contratualizado;
- b) À avaliação do seu desempenho.

2- Constituem deveres do avaliado proceder à respetiva autoavaliação como garantia do envolvimento ativo e responsabilização no processo de avaliação e negociar com o avaliador na fixação dos objetivos e das competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida.

3- Os dirigentes e chefias do CITEFORMA são responsáveis pela aplicação e divulgação aos avaliados, em tempo útil, do sistema de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito.

4- É garantido aos avaliados o conhecimento dos objetivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de

avaliação.

5- É garantido ao avaliado o direito de reclamação e de recurso.

Artigo 32.º

Diretor

Ao diretor do CITEFORMA, enquanto tal, compete:

- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do subsistema de avaliação de desempenho de dirigentes e chefias e do subsistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores, tendo em conta o ciclo de gestão;
- b) Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação;
- c) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação dos objetivos;
- d) Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho podendo fazê-lo para todos os trabalhadores ou, quando se justifique, por área funcional ou carreira profissional;
- e) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos nos dois subsistemas mencionados em a), cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho relevante e desempenho inadequado bem como proceder ao reconhecimento do desempenho excelente;
- f) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação de desempenho;
- g) Exercer as demais competências que lhe são cometidas.

Artigo 33.º

Conselho de administração

1- Compete ao conselho de administração:

- a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas do CITEFORMA;
- b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente Regulamento;
- c) Assegurar o cumprimento das regras estabelecidas no presente regulamento em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos;
- d) Homologar as avaliações anuais;
- e) Decidir das reclamações dos avaliados.

2- Quando o conselho de administração não homologar as avaliações atribuídas pelos avaliadores, deve o mesmo atribuir nova menção qualitativa e respetiva quantificação, com a respetiva fundamentação.

Processo de avaliação

Artigo 34.º

Fases

O processo de avaliação dos trabalhadores compreende

as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação e definição de objetivos e resultados a atingir;
- b) Realização da autoavaliação e da avaliação;
- c) Harmonização das propostas de avaliação;
- d) Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação de desempenho, contratualização dos objetivos e respetivos indicadores e fixação de competências;
- e) Validação de avaliações e reconhecimento de desempenhos excelentes;
- f) Apreciação do processo de avaliação pelo diretor;
- g) Homologação;
- h) Reclamações;
- i) Monitorização dos objetivos.

Artigo 35.º

Planeamento

1- O planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados a atingir obedece às seguintes regras:

- a) O processo é da iniciativa e responsabilidade do conselho de administração e deve decorrer das orientações fundamentais dos documentos que integram o ciclo de gestão, das competências de cada área funcional e da gestão articulada das atividades;
- b) A definição dos objetivos e resultados a atingir pelas áreas funcionais deve envolver as respetivas chefias e trabalhadores, assegurando a uniformização de prioridades e o seu alinhamento com os resultados obter;
- c) A planificação em cascata, quando efetuada, deve evidenciar o contributo de cada área funcional para os resultados finais pretendidos para o CITEFORMA;
- d) A definição de orientações que permitam assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

2- Na fase do planeamento estabelecem-se as articulações necessárias na aplicação dos vários subsistemas que constituem o modelo de avaliação de desempenho, nomeadamente visando o alinhamento dos objetivos do CITEFORMA, dos dirigentes, das chefias e dos restantes trabalhadores;

3- A fase de planeamento deve decorrer no último trimestre de cada ano civil.

Artigo 36.º

Autoavaliação e avaliação

1- A autoavaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2- A autoavaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento de ficha própria, a analisar pelo avaliador, se possível conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

3- A avaliação é efetuada pelo avaliador, nos termos do presente regulamento, em função dos parâmetros e respeti-

vos indicadores de desempenho, sendo presente ao diretor do CITEFORMA para efeitos de harmonização de propostas de atribuição de menções de desempenho relevante ou desempenho inadequado ou de reconhecimento de desempenho excelente.

4- A autoavaliação e a avaliação devem, em regra, decorrer na 1.ª quinzena de janeiro.

5- A autoavaliação é solicitada pelo avaliador, ou entregue por iniciativa do avaliado.

Artigo 37.º

Harmonização das propostas de avaliação

No final da 1.ª quinzena de janeiro, em regra, realizam-se as reuniões entre o diretor do centro e os dirigentes e chefias para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenho transmitindo, se necessário, novas orientações aos avaliadores, e para dar início ao processo que conduz à validação dos desempenhos relevantes e desempenhos inadequados e de reconhecimento dos desempenhos excelentes.

Artigo 38.º

Reunião de avaliação

1- Durante a 2.ª quinzena de janeiro, e após a harmonização referida no número anterior, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.

2- No decurso da reunião, avaliador e avaliado devem analisar conjuntamente o perfil da evolução do trabalhador e identificar as suas expectativas de desenvolvimento.

3- Em articulação com o plano de atividades e orçamento aprovado para o novo ciclo de gestão, e considerando os objetivos fixados para o CITEFORMA, no decurso da reunião são contratualizados os parâmetros de avaliação nos termos dos artigos seguintes.

4- A reunião de avaliação é marcada pelo avaliador ou requerida pelo avaliado.

5- No caso de o requerimento acima referido não obter resposta nos prazos legais, traduzida em marcação de reunião, pode o avaliado requerer ao conselho de administração a referida marcação.

Artigo 39.º

Contratualização dos parâmetros

Na reunião referida no artigo anterior, que coincide com o início de cada período anual de avaliação, ou no começo do exercício de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstâncias em que seja possível a fixação de objetivos a atingir, é fixado e registado na ficha de avaliação tais objetivos e competências a demonstrar, escolhidas em harmonia com a direção de entre as constantes das listagens em anexo,

bem como os respetivos indicadores de medida, critérios de superação e ponderação relativa de cada um sub-parâmetros.

Artigo 40.º

Contratualização de objetivos

Sem prejuízo do disposto no artigo 21.º, a contratualização de objetivos a atingir efetua-se de acordo com as seguintes regras:

a) Os objetivos a atingir por cada trabalhador devem ser definidos pelo avaliador e avaliado no início do período de avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador;

b) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador é obrigatória num dos objetivos, quando resulte de diagnóstico efetuado no âmbito de avaliação de desempenho classificado como desempenho inadequado;

c) Os objetivos de aperfeiçoamento e desenvolvimento do trabalhador podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.

Artigo 41.º

Contratualização de competências

Sem prejuízo do disposto no artigo 23.º, a fixação de competências a avaliar efetua-se de acordo com as seguintes regras:

a) As competências a desenvolver pelos trabalhadores são definidas em função da análise e qualificação das funções correspondentes à respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho;

b) A identificação das competências a demonstrar no desempenho anual de cada trabalhador é efetuada de entre as relacionadas com a respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, preferencialmente por acordo entre os intervenientes na avaliação.

Artigo 42.º

Validações e reconhecimentos

1- Na sequência das reuniões de avaliação, o diretor do CITEFORMA realiza reuniões com os dirigentes e chefias, tendo em vista:

a) A validação das propostas de avaliação com menções de desempenho relevante e de desempenho inadequado;

b) A análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de desempenho excelente.

2- O reconhecimento de desempenho excelente implica declaração formal do diretor do centro, submetendo essa avaliação, em momento imediatamente posterior, ao conselho de administração.

3- Em caso de não validação da proposta de avaliação, o diretor do centro devolve o processo ao avaliador acompa-

nhado de fundamentação da não validação, para que aquele, em prazo que lhe for determinado, reformule a proposta de avaliação.

4- No caso de o avaliador decidir manter a proposta de avaliação anteriormente formulada deve apresentar fundamentação adequada perante o diretor do centro.

5- No caso de o diretor não acolher a proposta apresentada nos termos do número anterior, o mesmo estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.

Artigo 43.º

Apreciação pelo diretor

1- O trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode requerer ao diretor, no prazo de 10 dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação apresentando a fundamentação necessária para tal.

2- O requerimento deve ser acompanhado de documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação.

3- O diretor pode solicitar ao avaliador, ou ao avaliado, os elementos que julgar convenientes para o seu melhor esclarecimento, bem como convidar o avaliador, ou o avaliado, a expor a sua posição por uma única vez, em audição, cuja duração total não poderá exceder 30 minutos.

4- A apreciação do diretor é feita no prazo de 10 dias úteis contados a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação.

Artigo 44.º

Homologação das avaliações

A homologação das avaliações de desempenho é da competência do conselho de administração, devendo ser, em regra, efetuada até 28 de fevereiro e dela deve ser dado conhecimento no prazo de 5 dias úteis.

Artigo 45.º

Reclamações

1- O prazo para apresentação de reclamação do ato de homologação é de 5 dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

2- Na decisão sobre a reclamação, o conselho de administração tem em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como o relatório do diretor sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.

Artigo 46.º

Monitorização

1- No decorrer do período de avaliação, são adotados os

meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta entre avaliador e avaliado no seio do CITEFORMA, de modo a viabilizar:

a) A reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, nos casos da existência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade;

b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;

c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final.

2- O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.

Artigo 47.º

Diferenciação de desempenhos

1- Sem prejuízo do disposto no número 8 do artigo 10.º, a diferenciação de desempenho é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25 % para as avaliações finais qualitativas de desempenho relevante e, de entre estas, 5 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente.

2- As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o número total de trabalhadores avaliados, com aproximação por excesso, quando necessário, e devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.

3- As percentagens referidas nos pontos 1 e 2 devem ser do conhecimento de todos os avaliados;

4- O número de objetivos e competências a fixar nos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações devem ser previamente estabelecidos, nos termos do presente regulamento, tendo em conta a necessidade de assegurar uma adequada diferenciação de desempenhos.

Disposições finais

Artigo 48.º

Desenvolvimento da avaliação

Compete ao chefe do departamento financeiro e de apoio à gestão, sob a supervisão do diretor, assegurar o desenvolvimento de todas as ações e procedimentos necessários à operacionalização do presente regulamento.

Artigo 49.º

Crítérios de desempate

Quando, para os efeitos previstos no regulamento, for necessário proceder a desempate entre dirigentes, chefias ou trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro resultados, a última avaliação de desempenho e o tempo de serviço relevante na carreira.

Artigo 50.º

Modelos das fichas

Compete ao conselho de administração a aprovação dos modelos de fichas necessários à implementação do presente regulamento.

Lisboa, 10 de maio de 2022.

Pelo CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologia:

Ana Cristina da Costa de Almeida Mendes Pinto, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carla Sofia Dias Carvalho Testa, na qualidade de mandatária.

Depositado em 30 de maio de 2022, a fl. 191 do livro n.º 12, com o n.º 117/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros - STCDE - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 14 de março de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021.

CAPÍTULO I

Denominação, área de atividade e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito subjetivo

O Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros, abreviadamente denominado por STCDE, é uma associação constituída por tempo ilimitado pelos trabalhadores não pertencentes ao quadro diplomático do Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE) que exerçam funções, ainda que transitoriamente, independentemente do vínculo, do quadro de afetação, da carreira ou categoria profissional, nos serviços periféricos externos (SPE) e nos serviços centrais (SC) do MNE e em serviços ou organismos sujeitos à sua tutela, superintendência ou coordenação.

Artigo 2.º

Área de atividade

O STCDE exerce a sua atividade nos SPE e nos SC do MNE, independentemente da sua natureza, nomeadamente, nos postos consulares, missões diplomáticas, secretaria-geral, direções gerais, inspeção geral diplomática e consular e organismos dependentes do MNE ou, não o sendo, que estejam instalados ou representados no âmbito dos seus SPE e, ainda, nos locais onde estejam sediados os serviços ou organismos sujeitos à sua tutela, superintendência ou coordenação, nos termos do artigo anterior.

Artigo 3.º

Sede

A sede do sindicato é em Lisboa, podendo ser transferida para qualquer outra localidade em Portugal, por decisão da assembleia geral.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1- O sindicato orienta a sua ação dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores por uma organização sindical unitária e independente.

2- A democracia sindical rege toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição de todos os seus dirigentes e à livre discussão de todas as questões sindicais.

3- O sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela emancipação da classe trabalhadora e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

CAPÍTULO III

Objetivos e meios de ação

Artigo 5.º

Objetivos

O sindicato prosseguirá os seguintes objetivos:

- a) Defesa dos direitos e interesses dos sócios, no âmbito profissional, utilizando todos os meios de atuação permitidos;
- b) Representação dos sócios em quaisquer instâncias, no-

meadamente junto dos órgãos do poder político, das estruturas ou organismos dependentes do Ministério dos Negócios Estrangeiros, dos tribunais ou outros organismos de mediação alternativa de conflitos, na defesa dos seus interesses profissionais coletivos e individuais;

c) Intervenção na elaboração de leis ou atos de outra natureza que digam respeito aos interesses da classe, através do exercício dos direitos de negociação e participação;

d) Fomento do aperfeiçoamento técnico e cultural dos sócios;

e) Promoção da solidariedade entre os sócios e entre estes e as demais classes trabalhadoras, pelo estabelecimento de relações com outras associações sindicais, nacionais e estrangeiras. E, geralmente, por todos os meios legais, procurar a melhoria das condições de vida dos trabalhadores aderentes;

f) Luta pela dignificação profissional dos trabalhadores que estatutariamente representa;

g) Promoção da organização, participação e intervenção dos sócios aposentados e reformados na vida sindical, bem como da defesa dos seus direitos e interesses específicos.

Artigo 6.º

Meios de ação

Para realizar estes objetivos, o sindicato poderá, nomeadamente:

a) Criar instrumentos de informação e de estudo, designadamente editando comunicados, boletins e folhetos ou promovendo a auscultação dos sócios através de inquéritos;

b) Criar ações de formação profissional ou participar na sua criação;

c) Exercer todos os meios de luta sindical para defesa dos interesses profissionais;

d) Desenvolver apoio jurídico e contencioso aos sócios;

e) E, geralmente, utilizar todos os meios não interditos por lei e regulamentos para desenvolver a profissão e assegurar o bem-estar dos trabalhadores, por si próprio ou em colaboração com outros organismos sindicais.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 7.º

Admissões

1- Podem aderir ao sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2- Todo o pedido de admissão deve ser formulado por escrito à comissão executiva, através dos delegados sindicais, quando existam.

3- Das recusas de admissão como sócio cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 8.º

Direitos e deveres dos sócios

1- São direitos dos sócios:

a) Participar nas assembleias gerais e reuniões do sindicato para as quais sejam convocados;

b) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes do sindicato, quando no pleno uso dos seus direitos;

c) Apresentar propostas e formular requerimentos;

d) Recorrer para a assembleia geral das deliberações emanadas de quaisquer corpos gerentes;

e) Usufruir de todas as vantagens que resultem da atividade do sindicato;

f) É garantido a todos os associados o direito de tendência nos seguintes termos:

g) Aos associados do STCDE é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais ou correntes de intervenção;

h) A organização das tendências político-sindicais e correntes de intervenção é da exclusiva responsabilidade dos associados que as integram;

i) As tendências político-sindicais e correntes de intervenção constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social, filosófica, ideológica ou de opinião, subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do STCDE;

j) Cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção constitui uma formação integrante do STCDE, pelo que os seus poderes e competências devem ser exercidos tendo em vista a realização dos respetivos fins estatutários;

k) As tendências político-sindicais ou correntes de intervenção, como expressão livre do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores;

l) Em ordem à realização dos fins da democracia sindical, as tendências político-sindicais e correntes de intervenção devem, nomeadamente, apoiar todas as ações definidas pelos órgãos estatutários do STCDE e impedir a instrumentalização político-partidária das associações sindicais;

m) Cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção pode associar-se com as demais para a prossecução de qualquer fim estatutário, em eleições ou fora delas;

n) Os associados e os titulares dos órgãos estatutários do STCDE não estão subordinados à disciplina das tendências político-sindicais ou correntes de intervenção de que sejam subscritores, agindo com total isenção;

o) A constituição de cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrita pelos associados no pleno exercício dos seus direitos civis e sindicais que as compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem as representam;

p) A comunicação referida na alínea anterior deverá igual-

mente ser acompanhada dos respetivos termos de aceitação individuais;

q) O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical ou corrente de intervenção é da exclusiva competência da assembleia geral;

r) Só serão reconhecidas as tendências político-sindicais e correntes de intervenção subscritas, pelo menos, por 50 associados do STCDE no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais.

2- São deveres dos sócios:

a) Cumprir e promover o cumprimento dos estatutos;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos corpos gerentes nos termos dos estatutos;

c) Agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos;

d) Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical;

e) Exercer gratuitamente os cargos para que forem eleitos;

f) Pagar pontualmente as quotas;

g) Participar ativamente na ação sindical e, em particular, nas assembleias gerais.

Artigo 9.º

Sócios em licença sem vencimento, aposentados e reformados

Os trabalhadores que, por motivo de licença sem vencimento, aposentação ou reforma, cessem a sua atividade profissional podem manter a sua qualidade de sócios, mediante comunicação escrita dirigida à comissão executiva.

Artigo 10.º

Quotização

1- Todo o sócio do sindicato deverá pagar uma quota mensal, 12 vezes por ano, correspondente a 0,6 % do seu vencimento ilíquido total ou sobre o salário acrescido de prémio de antiguidade.

2- A quota é paga mensalmente por retenção na fonte ou, excecionalmente, à delegação sindical respetiva, quando exista, a qual remeterá, trimestralmente, o montante apurado à comissão executiva, ou, ainda, quando não haja delegação sindical, diretamente à comissão executiva através da sede ou para a conta bancária indicada.

3- A delegação sindical poderá deduzir nas receitas a remeter à comissão executiva, nos termos do número anterior, o correspondente às despesas efetuadas, desde que devidamente autorizadas e documentadas.

4- Os sócios aposentados e reformados ficam obrigados ao pagamento, diretamente à sede, de uma quota mensal, correspondente a 0,15 % do valor das respetivas pensões de aposentação e ou de reforma.

5- O pagamento da quota referida no número anterior, a efetuar em junho e dezembro de cada ano, é devido desde a data da comunicação prevista no artigo 9.º, sem prejuízo do pagamento da quotização que for devida desde a data da passagem à situação de aposentação ou reforma.

6- Os sócios aposentados e reformados que beneficiem de apoio jurídico no âmbito de processos judiciais pendentes ficam obrigados, porém, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão judicial, ao pagamento de uma quota mensal

correspondente a 0,6 % do valor das respetivas pensões de aposentação e ou de reforma, a efetuar nos termos previstos nos números 4 e 5.

7- Os sócios que, por via da celebração de protocolo, convenção ou outro instrumento análogo, outorgado entre o sindicato e outras associações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos termos do disposto na alínea e) do artigo 5.º, beneficiem de condições previstas naqueles instrumentos e que, voluntariamente adiram ao seu conteúdo, com possibilidade de desvinculação, ficam obrigados, sendo o caso, ao pagamento da quotização complementar nas condições nele prevista.

8- Os sócios na situação de licença sem vencimento ficam obrigados ao pagamento, diretamente à sede, de uma quota mensal correspondendo a 0,6 % da sua remuneração à data de passagem a esta situação.

Artigo 11.º

Isenções

1- Estão isentos do pagamento de quotas os sócios honorários e os que deixem, por qualquer situação devidamente comprovada, de auferir as respetivas remunerações.

2- A comissão executiva poderá, mediante requerimento, isentar transitoriamente do pagamento de quota os sócios que se encontrem em comprovada situação de precariedade económica.

Artigo 12.º

Perda da qualidade de sócio

1- Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

a) Cessem a atividade profissional, salvo se por efeito de reforma ou aposentação;

b) Deixem de proceder ao pagamento da sua quotização por período de três meses;

c) Apresentem, por escrito, à comissão executiva a sua demissão;

d) Sejam punidos com pena disciplinar de expulsão, nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- Em caso de cessação da atividade profissional motivada por despedimento, a perda da qualidade de sócio só se verifica, se for caso disso, a partir do momento em que aquele se torne definitivo em resultado de sentença judicial transitada em julgado.

3- Os associados que, por força do disposto na alínea a) do número 1 e no número 2 do presente artigo, percam a qualidade de sócios podem, por deliberação da assembleia geral e mediante proposta da comissão executiva, ser admitidos como sócios honorários.

Artigo 13.º

Readmissão de sócio

1- Os sócios podem ser readmitidos, nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Aquele que perca a qualidade de sócio pelo motivo constante da alínea b) do artigo anterior só poderá ser read-

mitido mediante o pagamento da quotização em dívida, cujo montante em caso algum poderá ser superior a quatro meses de quotização, calculados com base no vencimento auferido à data em que o pedido de readmissão é formulado.

3- A readmissão do sócio que haja sido objeto da pena disciplinar de expulsão é da competência exclusiva da assembleia geral, a qual deverá votar favoravelmente o respetivo pedido de readmissão por maioria de dois terços dos sócios presentes ou representados.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 14.º

Das penas

1- Podem ser aplicadas aos sócios as seguintes penas:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até seis meses;
- c) Expulsão.

2- Incorrem na pena de repreensão os sócios que, de forma injustificada, não cumpram os deveres previstos no artigo 8.º, número 3.

3- Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infração e no respeito pelos princípios gerais de adequação, necessidade e proporcionalidade, os sócios que:

- a) Reincidam na infração prevista no número anterior;
- b) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;
- c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos associados.

Artigo 15.º

Princípio de audiência prévia

Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que ao sócio sejam facultadas todas as possibilidades de defesa, em adequado processo disciplinar, aplicando-se, com as necessárias adaptações, os prazos e os termos previstos no regime disciplinar aplicável à data dos factos aos trabalhadores em funções públicas.

Artigo 16.º

Competência disciplinar

1- O poder disciplinar é exercido pela comissão executiva, podendo esta delegar no secretário-geral a aplicação das penas de repreensão e suspensão.

2- A aplicação da pena de expulsão deve ser votada favoravelmente pela comissão executiva, por maioria simples dos seus membros, sendo exigível maioria qualificada de dois terços sempre que a pena de expulsão seja aplicável a membro dos corpos gerentes.

CAPÍTULO VI

Órgãos do sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 17.º

Órgãos e corpos gerentes

1- Os órgãos do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) Os corpos gerentes;
- c) As secções regionais.
- d) Os corpos gerentes são:
- e) A mesa da assembleia geral;
- f) A direção nacional;
- g) A comissão executiva;
- h) O conselho fiscal;
- i) As direções regionais.

Artigo 18.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 19.º

Gratuidade dos cargos

O exercício dos cargos associativos é gratuito, sendo apenas reembolsáveis as despesas em serviço do sindicato, sob justificação, incluindo as resultantes da requisição nos termos da lei.

Artigo 20.º

Eleição dos corpos gerentes

1- A mesa da assembleia geral, a direção nacional - que integra os membros da comissão executiva - e o conselho fiscal são eleitos por escrutínio secreto em assembleia geral eleitoral constituída por todos os sócios que, à data da respetiva realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais, devendo os respetivos candidatos a presidente, a secretário-geral e a integrarem a comissão executiva ser nominalmente indicados pela respetiva lista candidata.

2- A eleição da mesa da assembleia geral, da direção nacional e do conselho fiscal processar-se-á através dos meios estatutariamente admissíveis e de acordo com o regulamento eleitoral vigente.

3- Os coordenadores das direções regionais são obrigatoriamente trabalhadores em serviço na área das respetivas secções regionais à data da sua eleição.

4- Em caso de cessação de funções de qualquer membro

da comissão executiva, exceto o secretário-geral, a direção nacional pode cooptar para o seu lugar qualquer dos coordenadores regionais, exceto o presidente, até à assembleia geral eleitoral seguinte.

5- Na situação de impossibilidade definitiva de exercício ou cessação de funções de qualquer membro da mesa da assembleia-geral, do conselho fiscal ou das direções regionais, pode a direção nacional cooptar para o seu lugar qualquer um dos restantes membros das direções regionais.

6- Os dois membros das direções regionais que não integram a direção nacional deverão ser eleitos de acordo com os procedimentos consagrados nos artigos 21.º a 31.º, com as necessárias adaptações.

7- Cada lista apresenta o seu programa de candidatura, o qual, juntamente com aquela, deve ser enviado para todos os associados, através de correio eletrónico, quando exista, ou por fax para os locais de trabalho onde haja associados, ficando ainda, um exemplar exposto em lugar bem visível na sede do sindicato durante o prazo mínimo de 30 dias.

8- Os sócios votarão nas listas candidatas, sendo a mais votada a eleita.

9- As eleições devem ter lugar nos quatro meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

10- Findos os respetivos mandatos, os membros dos corpos gerentes cessantes deverão conservar-se no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam eleitos e investidos.

Artigo 21.º

Processo de eleição

1- O processo de eleição é tramitado nos termos dos estatutos e do regulamento eleitoral vigente.

2- A organização do processo de eleição dos órgãos dirigentes do STCDE compete a uma comissão eleitoral constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral, o qual presidirá, e por um representante de cada lista concorrente.

Artigo 22.º

Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral nos termos dos estatutos e do regulamento eleitoral vigente;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Fiscalizar o ato eleitoral.

Artigo 23.º

Candidaturas

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral da(s) lista(s) contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada(s) de:

- a) Identificação dos seus componentes (nome, idade, estado civil, número e data do bilhete de identidade, categoria e serviço onde trabalha, número de sócio) e do(s) órgão(s) a que se candidatam;
- b) Declaração individual ou coletiva da aceitação da candidatura;

c) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;

d) Nome e assinatura dos subscritores da lista.

2- O prazo para apresentação de candidaturas termina 30 dias seguidos após a receção da convocatória.

Artigo 24.º

Regularidade das candidaturas

1- A comissão eleitoral verificará a regularidades das candidaturas até cinco dias úteis após o encerramento do prazo de entrega das listas.

2- No caso de existirem irregularidades ou deficiências, a documentação será devolvida ao representante na comissão eleitoral, ao primeiro subscritor da lista ou a qualquer outro dos subscritores, que promoverá o suprimento dessas irregularidades ou deficiências no prazo de três dias úteis.

3- Findo o prazo do número anterior, a comissão eleitoral decidirá nos três dias úteis subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 25.º

Identificação das listas

A cada uma das listas de candidatura definitivamente aceites será atribuída uma letra de acordo com a ordem de entrega do processo.

Artigo 26.º

Divulgação das listas

As listas de candidatura serão remetidas, nos dois dias úteis seguintes à aceitação, a todos os associados através de correio eletrónico, quando exista, por fax para os locais de trabalho onde haja associados, ficando, ainda, um exemplar exposto em lugar bem visível na sede do sindicato.

Artigo 27.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto serão em papel liso, sem marcas ou sinais exteriores e com as dimensões apropriadas.

2- Cada boletim de voto conterá impressa a designação da assembleia geral, o ato a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas concorrentes, à frente das quais será impresso um quadrado.

Artigo 28.º

Votos

Serão considerados votos numa lista os que tiverem uma cruz no quadrado correspondente, nulos os que tiverem qualquer outro sinal e brancos os que não contiverem qualquer sinal.

Artigo 29.º

Exercício do direito de voto

1- O direito de voto pode ser exercido presencialmente, por procuração ou por correspondência, nos termos previstos no regulamento eleitoral vigente.

2- Na votação presencial, o eleitor identificar-se-á através da exibição de um cartão com fotografia, após o que lhe será entregue pela comissão eleitoral um boletim de voto.

3- Após a inscrição do voto, este será dobrado em quatro, introduzido na urna e descarregado no caderno eleitoral.

4- Na votação por procuração, o representante do sócio eleitor apresentará a respetiva procuração, procedendo à votação conforme referido no número anterior, sendo-lhe, para o efeito, entregues tantos boletins de voto quantas as procurações depositadas.

5- Nos cadernos eleitorais far-se-á menção da modalidade de votação seguida por cada sócio eleitor.

Artigo 30.º

Contagem dos votos

1- Terminada a votação proceder-se-á à contagem dos votos e à elaboração da ata de apuramento dos resultados pela comissão eleitoral.

2- O presidente da mesa da assembleia geral, com base na ata referida no número anterior, divulgará os resultados e proclamará a lista vencedora, à qual dará posse imediatamente a seguir.

Artigo 31.º

Destituição dos corpos gerentes

1- A mesa da assembleia geral, a direção nacional e o conselho fiscal podem ser destituídos pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, mediante deliberação tomada por, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes ou representados.

2- A assembleia geral que destituir, pelo menos, metade dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória, em substituição de todos os membros dos respetivos órgãos.

3- Se os membros destituídos, nos termos dos números anteriores, não atingirem a percentagem exigida no número 2, a substituição só se verificará a solicitação dos restantes membros do órgão respetivo.

4- Nos casos previstos no número 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias no prazo máximo de 90 dias.

5- A destituição da direção nacional determina a exoneração dos cargos exercidos pelos membros da comissão executiva e do de coordenador das direções regionais.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 32.º

Assembleia geral

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

2- Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção nacional e o conselho fiscal;

b) Aprovar anualmente a proposta de relatório e contas da

comissão executiva e respetivo parecer do conselho fiscal;

c) Apreciar e deliberar sobre o programa anual de ação e respetivo orçamento proposto pela comissão executiva;

d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

e) Aprovar o regulamento eleitoral;

f) Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da comissão executiva, em matéria disciplinar;

g) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes nos termos do disposto no artigo 32.º e aceitar ou recusar os pedidos de demissão dos seus membros;

h) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;

i) Deliberar sobre a fusão do sindicato ou a sua integração em organismos sindicais nacionais ou internacionais.

Artigo 33.º

Reuniões da assembleia geral

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária, anualmente, presencialmente ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, em dia, hora e lugar previamente fixados pelo presidente da mesa da assembleia geral, o qual enviará convocatória com a respetiva ordem de trabalhos, com a antecedência mínima de 60 dias. De quatro em quatro anos, a assembleia geral procederá à eleição dos corpos gerentes.

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária, presencialmente, ou, por razões imperativas, através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito:

a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;

a) Por solicitação da comissão executiva;

a) Por solicitação do conselho fiscal;

a) A requerimento de, pelo menos, 200 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4- Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do número 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral, no prazo máximo de 15 dias, após a receção do requerimento, sendo que a convocatória deve ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data da respetiva realização.

5- As convocatórias de assembleias gerais serão publicadas num dos jornais da localidade da sede do sindicato, além de remetidas a todos os associados, através de correio eletrónico ou por fax para os locais de trabalho.

Artigo 34.º

Quórum

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de sócios, salvo o disposto no número seguinte.

2- As reuniões extraordinárias da assembleia geral, requeridas pelos sócios nos termos do disposto na alínea d) do número 2 do artigo anterior, não se realizarão sem a presença efetiva de, pelo menos, dois terços do número dos reque-

rentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

3- Se a reunião não se efetuar por não estarem presentes os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos 12 meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 35.º

Funcionamento

1- A admissão nas assembleias gerais resulta da apresentação do cartão de membro do sindicato ou de qualquer documento justificativo do pagamento pontual das quotas.

2- É permitida a representação por procuração, não podendo cada sócio ser portador de mais de 50 procurações.

3- As deliberações da assembleia geral são tomadas pela maioria dos membros presentes ou representados, de mão levantada, salvo o que dispõe o número seguinte.

4- São tomadas por escrutínio secreto as deliberações da assembleia geral nos casos seguintes:

- a) Eleição ou destituição dos corpos gerentes;
- b) Dissolução do sindicato;
- c) Integração e fusão do sindicato.

5- Nas assembleias gerais que tenham por objeto a eleição dos corpos gerentes é permitido o voto por correspondência.

Artigo 36.º

Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Na primeira reunião da mesa da assembleia geral, presencialmente ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, os seus membros escolherão entre si o vice-presidente e o secretário, devendo o cargo de presidente ser indicado nominalmente no ato da candidatura.

3- Compete à mesa, nomeadamente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral;
- b) Organizar o processo eleitoral, conjuntamente com a comissão eleitoral, executar todos os trabalhos dele decorrentes e dar posse aos corpos gerentes.

4- As reuniões são presididas pelo presidente ou, em sua substituição, nomeadamente, nas suas ausências ou impedimentos, pelo vice-presidente.

5- Para deliberar validamente, a mesa da assembleia geral deve reunir, pelo menos, dois elementos.

6- As deliberações são tomadas por maioria simples, tendo o presidente ou quem o substitua o direito de voto de desempate.

SECÇÃO III

Direção nacional

Artigo 37.º

Composição e funcionamento

1- A direção nacional é dirigida por um presidente e é

composta pelos membros da comissão executiva e pelo coordenador de cada uma das direções regionais existentes, detendo estes, exceto o presidente, o cargo de vogal.

2- As reuniões, presenciais ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, são presididas pelo presidente ou, na sua ausência ou impedimento, pelo secretário-geral da comissão executiva ou, estando este impedido ou ausente, por um dos secretários gerais adjuntos.

3- Para deliberar validamente a direção nacional deve reunir, pelo menos, dois terços dos seus elementos.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente ou quem o substitua o direito de voto de desempate.

Artigo 38.º

Competências da direção nacional

1- Compete à direção nacional definir as linhas gerais da ação sindical a executar pela comissão executiva, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos, devendo reunir, pelo menos, uma vez por ano, aquando da assembleia geral ordinária.

2- Compete em especial ao presidente da direção nacional acompanhar o trabalho da comissão executiva e, nomeadamente, participar nas suas reuniões.

SECÇÃO IV

Comissão executiva

Artigo 39.º

Composição e funcionamento

1- A comissão executiva, constituída por sete membros, é composta por um secretário-geral, dois secretários-gerais adjuntos, um tesoureiro, um tesoureiro-adjunto e dois secretários.

2- Na primeira reunião da comissão executiva, os membros eleitos aprovarão um regulamento interno de funcionamento, que distribuirão, entre si, os respetivos cargos e definirão as funções de cada um, podendo rodar entre si, exceto o cargo de secretário-geral, o qual deverá ser indicado nominalmente no ato da candidatura.

3- O sindicato obriga-se pela assinatura de dois elementos da comissão executiva, sendo obrigatória a do secretário-geral ou de quem o substitua nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 40.º

Competências da comissão executiva

A comissão executiva é o órgão administrativo e executivo do sindicato, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato, incluindo a ação das direções regionais, de acordo com as linhas gerais de ação sindical previamente definidas pela direção nacional;

b) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas, bem como o programa de ação e a respetiva proposta de orçamento para o ano seguinte, após obtenção do parecer

prévio favorável da direção nacional;

c) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato, efetuar as despesas não previstas no orçamento anual desde, que devidamente autorizadas pela direção nacional, e elaborar e manter atualizado o inventário dos bens do sindicato;

d) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;

e) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a sua convocação extraordinária, sempre que o julgue conveniente, após consulta prévia à direção nacional;

f) Decidir sobre a admissão e exclusão de sócios, bem como exercer o poder disciplinar, nos termos estatutários;

g) Elaborar regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;

h) Propor à assembleia geral deliberar sobre a constituição de secções regionais do sindicato, após obtenção do parecer favorável da direção nacional.

Artigo 41.º

Atribuições dos membros da comissão executiva

1- Compete, em especial, ao secretário-geral:

a) Coordenar o trabalho da comissão executiva e organizar a atribuição de pelouros aos outros membros;

b) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

c) Elaborar os relatórios anuais das atividades, em conjunto com os responsáveis pelos diversos pelouros atribuídos;

d) Abrir contas bancárias e proceder ao respetivo movimento;

e) Constituir mandatários para a prática de determinados atos, devendo, para tal, definir com precisão o âmbito dos poderes conferidos;

f) Assegurar-se do cabal desempenho das atribuições de cada pelouro, bem como das tarefas atribuídas.

2- Compete, em especial, aos secretários-gerais adjuntos:

a) Substituírem o secretário-geral, nos termos do regulamento, nas suas ausências ou impedimentos;

b) Coadjuvarem o secretário-geral nas suas funções.

3- Compete especialmente ao tesoureiro:

a) Zelar pelo património do sindicato;

b) Arrecadar e depositar receitas;

c) Providenciar o pagamento das despesas previstas no orçamento anual ou autorizadas pela comissão executiva e visar os respetivos documentos;

d) Coordenar todos os serviços de contabilidade, tesouraria e administração do sindicato;

e) Abrir contas bancárias e proceder ao respetivo movimento;

f) Organizar os balanços trimestrais a facultar ao conselho fiscal e o fecho de contas a submeter ao parecer do conselho fiscal e à aprovação da assembleia geral.

4- Compete especialmente ao tesoureiro-adjunto coadjuvar o tesoureiro.

5- Compete especialmente aos secretários:

a) Secretariar as reuniões da comissão executiva e lavrar as respetivas atas;

b) Executar os serviços de secretariado, expediente e arquivo.

Artigo 42.º

Regime de administração financeira, orçamento e contas

1- Constituem fundos do sindicato:

a) As quotas dos sócios;

b) As receitas extraordinárias;

c) As contribuições extraordinárias.

2- As receitas terão como aplicação obrigatória o pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato.

3- Apresentação e aprovação das contas e orçamento:

a) A comissão executiva deverá submeter à aprovação da assembleia geral até 31 de maio de cada ano o relatório e contas relativos ao exercício anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal;

b) A comissão executiva deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de maio de cada ano, o orçamento e plano para o ano em curso;

c) O relatório e contas estarão patentes aos sócios na sede do sindicato com a antecedência mínima de 15 dias da data da realização da assembleia geral ordinária.

Artigo 43.º

Reuniões da comissão executiva

1- A comissão executiva reúne todas as vezes que o interesse do sindicato o exigir, presencialmente ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, mediante convocação do secretário-geral.

2- As reuniões são presididas pelo secretário-geral, por um dos secretários-gerais adjuntos ou por outro membro para tal designado.

3- Para deliberar validamente, a comissão executiva deve reunir, pelo menos, cinco membros.

4- As resoluções e decisões são tomadas à maioria simples dos membros presentes.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 44.º

Composição e funcionamento

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, um relator e um secretário.

2- Os membros do conselho fiscal são eleitos nos termos do artigo 21.º dos presentes estatutos.

3- Na primeira reunião do conselho fiscal, os seus membros escolherão de entre si o secretário e o relator, devendo o cargo de presidente ser indicado nominalmente no ato da candidatura.

4- O conselho fiscal reúne todas as vezes que o interesse do sindicato o exigir, presencialmente ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, mediante convocação do seu presidente, por decisão própria, a pedido da maioria dos seus membros ou de qualquer dos corpos gerentes, de acordo com as competências previstas no presente estatuto.

5- O conselho fiscal só pode deliberar, validamente, desde que esteja presente a maioria dos seus membros, prevalecendo, em caso de empate, o voto do presidente.

6- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples.

Artigo 45.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar trimestralmente a contabilidade do sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o programa de ação e o orçamento apresentados pela comissão executiva;
- c) Elaborar atas das suas reuniões;
- d) Apresentar à comissão executiva as recomendações que entender de interesse para a vida do sindicato.

SECÇÃO VI

Secções regionais

Artigo 46.º

Objeto e âmbito

1- As secções regionais são órgãos descentralizados do sindicato, constituídas por todos os sócios de uma região concretamente demarcada no momento da respetiva constituição.

2- Poderão ser constituídas secções regionais sempre que as características dos países ou das regiões geográficas o justifiquem por deliberação da assembleia geral especialmente convocada para o efeito.

3- São constituídas as seguintes nove secções regionais: África 1, África 2, América 1, América 2, Ásia/Oceânia, Europa 1, Europa 2, Europa 3 e Portugal.

4- A distribuição dos países pelas regiões é feita pela direção nacional, levando em conta o respetivo número de sócios e locais de trabalho, aquando da convocação do ato eleitoral.

5- Até à próxima eleição de corpos gerentes os países que integram as secções regionais são os que constam do anexo.

Artigo 47.º

Funcionamento das secções regionais

1- A secção regional é dirigida por uma direção regional composta por três membros.

2- A direção regional é dirigida por um coordenador, que integra a direção nacional eleita em assembleia geral, sendo os outros dois membros eleitos pelos sócios das respetivas regiões, presentes ou representados em assembleia geral, de acordo com os procedimentos consagrados nos artigos 21.º a 31.º, com as necessárias adaptações.

3- A direção regional reunirá sempre que as circunstâncias o exijam, ou a pedido da maioria dos seus membros, presencialmente ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, por convocação do coordenador.

4- Compete à direção regional dinamizar a atividade do sindicato na região, coordenando a ação dos delegados sin-

dicais e promovendo o estudo e a defesa das condições de trabalho nos locais de trabalho.

5- Os encargos resultantes da atividade das direções regionais carecem de cabimentação orçamental.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, cada secção regional poderá elaborar um regulamento interno adaptado às circunstâncias o qual deverá ser submetido à apreciação da comissão executiva.

CAPÍTULO VII

Delegados sindicais

Artigo 48.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do sindicato, que atuam como elementos de coordenação e de dinamização da atividade sindical nos locais de trabalho.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos por escrutínio direto e secreto pelos trabalhadores sindicalizados nos respetivos locais de trabalho, tendo o seu mandato a duração de um ano.

3- São funções dos delegados sindicais:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;
 - b) Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando que as circulares e a informação do sindicato cheguem a todos os trabalhadores do local de trabalho;
 - c) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador;
 - d) Cobrar as quotas dos associados, salvo quando a cobrança se processar através de desconto direto no vencimento;
 - e) Colaborar estreitamente com a comissão executiva e com a respetiva comissão regional, caso esteja constituída, e assegurar a execução das suas resoluções;
 - f) Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical;
 - g) Incentivar os trabalhadores não sócios do sindicato a procederem à sua inscrição;
 - h) Assegurar a sua substituição em casos de ausência ou demissão, comunicando-a à comissão executiva.
- 4- Só poderá ser eleito delegado sindical o trabalhador que esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

Artigo 49.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de dois terços do número dos sócios presentes ou representados, devendo a representação por

procuração obedecer aos limites constantes do artigo 36.º, número 2, dos estatutos e ser dotada de poderes especiais.

CAPÍTULO IX

Dissolução

Artigo 50.º

Dissolução e liquidação

- 1- A fusão e a dissolução do sindicato só poderão ocorrer por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número de sócios presentes ou representados.
- 2- A assembleia geral que tiver sido convocada para os efeitos do presente artigo só poderá deliberar validamente se estiverem presentes ou representados mais de metade do número de sócios existentes à data da sua realização, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 36.º, número 2, dos estatutos e ser dotada de poderes especiais.
- 3- Em caso de dissolução, a assembleia geral determinará, após regularização do passivo, o emprego ou a repartição do ativo líquido ou dos bens do sindicato.
- 4- Em nenhum caso o saldo de liquidação e os bens do sindicato poderão ser repartidos entre os sócios.
- 5- A comissão executiva em exercício será encarregue de proceder à liquidação, em conformidade com os estatutos e com as decisões da assembleia geral, com os mais latos poderes para pagar o passivo, realizar o ativo e atribuir os bens, nos termos da lei.

ANEXO

Referido no número 5 do artigo 46:

Regiões

África 1

- Angola
- Argélia
- Cabo Verde
- Costa do Marfim
- Egito
- Etiópia
- Guiné Bissau
- Guiné Equatorial
- Líbia
- Marrocos
- Nigéria
- Quênia
- Rep. Democrática do Congo
- São Tomé e Príncipe
- Senegal
- Tunísia

- África 2
- África do Sul
- Moçambique
- Namíbia
- Zimbabué

Ásia/Oceânia

- Arábia Saudita
- Austrália
- Cazaquistão
- China
- Coreia do Sul
- Emiratos Árabes Unidos
- Índia
- Indonésia
- Irão
- Israel
- Japão
- Macau
- Palestina
- Qatar
- Singapura
- Tailândia
- Timor

América 1

- Canadá
- Cuba
- Estados Unidos da América
- México
- Panamá
- Venezuela
- Colômbia
- América 2
- Argentina
- Brasil
- Chile
- Peru
- Uruguai

Europa 1

- Alemanha
- Bélgica
- Dinamarca
- Eslováquia
- Estónia
- Finlândia
- Holanda
- Irlanda
- Letónia
- Lituânia
- Luxemburgo
- Noruega
- Polónia
- Reino Unido
- República Checa
- Rússia

Suécia
Ucrânia

Europa 2

França

Europa 3

Andorra
Áustria
Bósnia
Bulgária
Chipre
Croácia
Eslovénia
Espanha
Grécia
Hungria
Itália
Malta
Roménia
Santa Sé
Sérvia
Suíça
Turquia

Portugal

Portugal

Registado em 1 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 1 do livro n.º 3.

Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022, foi publicada a alteração de estatutos do Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE aprovada em 15 de março de 2022, com inexactidão, pelo que, se procede à sua republicação:

Artigo 1.º

(Denominação e natureza)

É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços que abreviadamente se designa por SITESE.

Artigo 2.º

(Âmbito)

O SITESE é uma associação sindical que integra os trabalhadores por conta de outrem ou própria, desde que, neste caso, não tenham trabalhadores ao seu serviço, que nele se inscrevam livremente e que exerçam funções de serviços em todos os setores de atividade, público, privado ou cooperativo, incluindo o comércio, a restauração e o turismo, em todo o território nacional.

Artigo 3.º

(Sede e delegações)

1- O SITESE tem a sua sede em Lisboa.

2- Poderão ser criadas, por proposta da direção e ratificação pelo conselho geral, com indicação do seu enquadramento e propósito, delegações ou outras formas de representação do SITESE, bem como suprimir, fundir ou subdividir as já existentes.

3- Compete à direção, no quadro das suas atribuições, regulamentar e zelar pelo bom funcionamento da sede, delegações e outras formas de representação.

CAPÍTULO II

Princípios, objetivos e meios

Artigo 4.º

(Princípios)

1- O SITESE é uma associação sindical independente e autossuficiente.

2- O SITESE perfilha como princípios fundamentais da sua ação:

a) A democracia política como meio de alcançar a democracia económica, social e cultural;

b) A salvaguarda dos direitos fundamentais consignados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, como garantantes da exclusão de toda e qualquer forma de discriminação social e da igualdade de oportunidades;

c) A prática do sindicalismo democrático, em conformidade com os princípios da liberdade sindical definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a todos os níveis, com o objetivo de defender, por um lado, os legítimos direitos dos trabalhadores e, por outro, de reforçar a unidade interna na ação com os seus representados e com outras estruturas sindicais;

d) A realização dos ideais da liberdade, igualdade e solidariedade.

3- O SITESE adota ainda como princípios específicos da sua ação:

a) O direito ao trabalho e à sua livre escolha;

b) O direito à livre negociação de convenções coletivas de trabalho;

c) O direito à greve;

d) O direito à segurança no emprego, em condições de higiene e segurança, de harmonia com a personalidade e as aptidões de cada trabalhador;

e) O direito à orientação, formação, e qualificação profissional;

f) O direito dos trabalhadores e das suas organizações em participarem na elaboração da legislação de trabalho e em tudo mais relacionado;

g) O direito à proteção na doença, no desemprego e na velhice, com envolvimento em instituições especializadas e de cariz social, nas quais participe plenamente;

h) O direito a uma política social e de proteção aos jovens trabalhadores e aos trabalhadores-estudantes;

i) O direito a uma absoluta igualdade de tratamento para todos os trabalhadores, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia ou religião.

Artigo 5.º

(Objetivos)

1- O SITESE tem como objetivo geral a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual estejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, em solidariedade e cooperação com outras organizações democráticas de trabalhadores nacionais e internacionais.

2- O SITESE tem como objetivos principais:

a) Lutar pela satisfação dos legítimos interesses socioprofissionais, materiais e culturais dos seus associados;

b) Propor, negociar e outorgar livremente convenções coletivas de trabalho;

c) Promover a formação sindical e a formação e orientação profissional dos seus associados;

d) Prestar assistência sindical jurídica e judiciária aos seus associados;

e) Distinguir e promover ações e atividades que favoreçam os tempos livres dos trabalhadores, sejam desportivas, culturais ou cívicas, procurando a promoção da saúde, da pluralidade na sociedade e na defesa duma relação harmoniosa com o planeta;

f) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou internacionais, nos precisos termos destes estatutos;

g) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, por sua iniciativa ou a consulta de outras organizações sindicais, outras associações da sociedade civil e/ou organismos oficiais;

h) Fiscalizar o cumprimento das leis do trabalho, em geral, e dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, em particular;

i) Participar no movimento cooperativista, por forma a proporcionar benefícios aos associados e como meio privilegiado de promover a solidariedade e a livre cooperação para a obtenção da democracia económica;

j) Constituir, cogerir ou administrar instituições de carácter social, individualmente ou em colaboração com organizações especializadas para o efeito;

k) Participar em todas as associações sindicais em que esteja filiado e pôr em prática as suas deliberações, salvo quando contrárias aos princípios definidos por estes estatutos;

l) Exercer as demais funções que por estes estatutos ou por lei lhe forem cometidas.

Artigo 6.º

(Meios)

1- Para prossecução dos objetivos definidos no artigo precedente, o SITESE deve:

a) Defender, por todos os meios legítimos ao seu alcance, os princípios e os objetivos definidos nos estatutos;

b) Promover o diálogo como meio de dirimir conflitos;

c) Promover análises críticas e debates coletivos das questões que se lhe apresentem, sempre com preocupações de inclusão e pluralidade;

d) Criar condições de forma empenhada, incentivar à sin-

dicalização dos trabalhadores que nele se possam inscrever;

e) Desenvolver, promover e projetar a atividade da estrutura sindical, em conformidade com os presentes estatutos;

f) Assegurar aos associados uma informação regular da sua atividade e das organizações em que se encontra integrado, divulgando informação, promovendo publicações e realizando encontros e reuniões gerais e setoriais;

g) Salvaguardar que os seus associados tenham, do mundo do trabalho em geral e do mundo sindical em particular, uma visão tão diversificada quanto possível;

h) Receber, nos termos legais ou convencionais, a quotização dos seus associados e demais receitas e assegurar uma gestão diligente, criteriosa, transparente e escrutinável dos recursos financeiros;

i) Promover, apoiar e/ou cooperar na organização e funcionamento de cursos de formação e aperfeiçoamento técnico ou profissional, bem como de natureza cultural e sindical para os seus associados;

j) Fomentar e/ou apoiar a constituição e o desenvolvimento de cooperativas, instituições de carácter social, bem como outras que possam melhorar as condições de vida dos trabalhadores seus associados, com vista a garantir a sua subsistência e de suas famílias, quando confrontados com situações graves a que sejam alheios e que coloquem em risco a manutenção do seu bem-estar e a independência económica;

k) Procurar ativamente a participação no controlo dos planos económico-sociais, nomeadamente nos organismos oficiais, lutando neles para a concretização de medidas para a democratização da economia;

l) Reger-se pelos princípios do sindicalismo democrático, funcionando com total respeito pela pluralidade de opiniões e democracia interna, que regulará toda a sua vida orgânica;

m) Garantir o direito de tendência;

n) Decretar a greve e pôr-lhe termo.

2- Para concretização do número anterior, o SITESE depende exclusivamente de receitas próprias e da boa gestão do seu património.

CAPÍTULO III

Dos sócios - Inscrição, readmissão, direitos, deveres, quota

Artigo 7.º

(Inscrição)

1- São considerados sócios na plenitude dos seus direitos, todos os candidatos que após o decurso do prazo de 90 dias, contados desde a data de pagamento da primeira quota, não hajam sido notificados de quaisquer impedimentos.

2- A qualidade de sócio adquire-se, por inscrição, através do preenchimento da proposta assinada, acompanhada da demais documentação de suporte identificativa e comprovativa da situação profissional, bem como outra que possa ser solicitada, que poderá ser entregue pelo candidato, presencialmente na sede ou delegação, ou remotamente pelos recursos digitais disponíveis.

Artigo 8.º

(Readmissão de sócios)

1- A readmissão dos associados que tenham perdido a qualidade de sócios, nos termos do disposto no artigo 12.º número 1 alíneas *b)* e *c)* implica, salvo decisão em contrário da direção, devidamente fundamentada, o pagamento de todas as quotas em atraso e até ao máximo de três anos de quotização.

2- Para efeitos de readmissão, os candidatos deverão observar o disposto no artigo 7.º

Artigo 9.º

(Direitos)

1- Os sócios beneficiarão dos direitos consignados nos presentes estatutos e deles decorrentes:

a) Beneficiar, especialmente, das regalias e direitos consignados nos instrumentos de regulamentação coletiva outorgados pelo SITESE e que lhes sejam aplicáveis;

b) Participar, plena e livremente, na atividade sindical, nomeadamente nas reuniões ou assembleias, discutindo, propondo e votando as propostas e moções que entendam úteis, com salvaguarda dos princípios democráticos e direitos dos demais associados;

c) Expressar, com a mais completa liberdade, as suas opiniões sobre todas e quaisquer questões de interesse coletivo;

d) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes e demais órgãos e cargos de representação sindical, nas condições, termos, forma e limites fixados pelos presentes estatutos;

e) Informar-se e ser informado sobre toda a atividade sindical e examinar a escrita, as contas, os livros e demais documentos do sindicato que periodicamente e para esse efeito serão postos à disposição dos associados;

f) Impugnar, junto dos órgãos estatutários e nos termos dos presentes estatutos, os atos dos corpos gerentes que sejam considerados ilegais ou anti estatutários;

g) Beneficiar de todos os serviços criados pelo SITESE, nos termos dos presentes estatutos e/ou dos respetivos regulamentos;

h) Solicitar o patrocínio do SITESE sempre que tal se justifique;

i) Possuir cartão de identificação de sócio e receber gratuitamente um exemplar dos estatutos e regulamentos internos do SITESE, bem como dos instrumentos de regulamentação coletiva outorgados por este, pelos quais se encontrem abrangidos;

j) Frequentar as instalações do SITESE, podendo nelas efetuar reuniões com outros associados, dentro dos objetivos estatutários e em conformidade com as disponibilidades existentes;

k) Para efeitos do disposto no artigo 6.º número 1, alínea *m)* os sócios podem agrupar-se formalmente em tendência, podendo participar no conselho geral como grupo sindical organizado e candidatar-se em lista própria ou em lista única;

l) Os associados formalmente organizados em tendência ou ainda em comissão instaladora, têm direito a utilizar as instalações do sindicato para efetuar reuniões, com comuni-

cação prévia mínima de 24 horas à direção, sujeitos às disponibilidades.

m) Receber do SITESE ajudas de custo/prestação compensatória por motivo de desempenho de quaisquer cargos sindicais, por ação ou atuação em defesa dos direitos do SITESE ou como consequência destes e dentro das disponibilidades existentes;

n) Beneficiar dos serviços prestados por quaisquer instituições dependentes do SITESE ou a ele associadas e nos termos fixados pelos respetivos regulamentos;

o) Deixar, voluntariamente e em qualquer altura, de ser associado, mediante comunicação escrita ao SITESE.

Artigo 10.º

(Deveres)

1- São deveres dos sócios:

a) Cumprir os estatutos;

b) Participar nas assembleias, reuniões e demais atividades sindicais e bem assim nas assembleias ou plenários de empresa de setor de atividade económica;

c) Divulgar e defender os objetivos do SITESE e pugnar pela sua dignificação;

d) Diligenciar por exercer sempre e em qualquer circunstância o seu direito de voto;

e) Exercer com dedicação e empenho os cargos para que forem eleitos;

f) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos competentes, de acordo com os estatutos;

g) Pagar pontualmente a sua quota;

h) Agir solidariamente na defesa dos interesses dos trabalhadores;

i) Comunicar ao SITESE, no prazo máximo de 15 dias, quaisquer alterações aos seus dados pessoais e profissionais;

j) Zelar pelo cumprimento escrupuloso do instrumento de regulamentação coletiva que lhe seja aplicável;

k) Manter-se informado da atividade do SITESE;

l) Devolver o cartão sindical quando haja perdido a qualidade de sócio.

Artigo 11.º

(Isenção do pagamento de quota)

1- Aqueles que, involuntariamente, passem à situação de desempregados mantêm a qualidade de sócio, com os inerentes direitos, regalias e obrigações, exceto quanto ao pagamento de quotas até à retoma da vida laboral ativa, desde que o declarem e comprovem por escrito, sempre que lhes seja solicitado.

2- Estão ainda isentos do pagamento de quota os associados que, por motivo de doença, ou outro impedimento involuntário prolongado, deixem de receber as respetivas retribuições, contando que tal facto seja comunicado oportunamente ao SITESE.

Artigo 12.º

(Perda de qualidade de sócio)

1- Perdem a qualidade de sócio todos os que:

b) Deixem de exercer atividade ou profissão abrangida pelo âmbito do SITESE;

c) Se retirem voluntariamente do SITESE, mediante comunicação escrita ao SITESE;

d) Deixem de pagar quotas durante o período de 6 meses e, depois de avisados para pagarem as quotas em atraso, o não fizerem no prazo de 30 dias após a receção do aviso;

e) Hajam sido punidos com pena de expulsão.

Artigo 13.º

(Valor da quotização)

1- A quotização mensal é de 1 % e incide sobre as retribuições ilíquidas, incluindo subsídio de férias e de Natal, não podendo ser inferior a 1 % da retribuição mínima mensal garantida.

2- Quaisquer montantes que os associados recebam como consequência de intervenção do SITESE são igualmente passíveis do desconto de 1 %.

3- A quotização mensal dos sócios, que tenham passado à situação de reforma, é de 0,25 % sobre o valor da pensão ou reforma auferida.

4- A quotização mensal dos sócios, que tenham passado à situação de pré-reforma, é de 0,5 % sobre o valor do subsídio a receber até ao momento da reforma.

5- O valor da quota mensal referido neste artigo é pago até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diz respeito. Por opção do associado, a periodicidade do pagamento pode ser trimestral, semestral ou anual.

6- Podem ser estabelecidas quotizações suplementares específicas de prestação única ou fracionada, que conferirão aos associados interessados direito a serviços e benefícios especiais.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 14.º

(Sanções e graduação)

1- Aos sócios que, por força do disposto no artigo 15.º, sejam instaurados processos disciplinares, poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão por escrito;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão até 30 dias;

d) Suspensão superior a 30 dias e até 180 dias;

e) Expulsão.

2- As sanções disciplinares graduam-se em função da maior ou menor gravidade da infração e da responsabilidade do infrator.

3- Incorrem na aplicação de sanções disciplinares todos os sócios que desrespeitarem os estatutos.

Artigo 15.º

(Competência e recurso)

1- As sanções disciplinares previstas no artigo 14.º são da

exclusiva competência da comissão disciplinar, com recurso para o Conselho Geral, que delibera em última instância.

2- O recurso deve ser interposto por quem tenha a legitimidade para o fazer, no prazo de 15 dias após o conhecimento da sanção aplicada, por carta registada com aviso de receção, devidamente fundamentado e a expedir para o conselho geral.

3- O recurso implica a suspensão da aplicação da pena e o conselho geral, que deve deliberar sobre os fundamentos e pretensão do requerente, será o primeiro que se realizar após a apresentação do recurso.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com pena de expulsão e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger ou ser eleito.

Artigo 16.º

(Audição do presumível infrator)

É nula toda e qualquer sanção disciplinar aplicada sem a prévia audiência do presumível infrator.

Artigo 17.º

(Concessão dos meios de defesa)

Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que seja instaurado o respetivo procedimento disciplinar e sejam concedidos ao presumível infrator, todos os meios de defesa.

Artigo 18.º

(Processo disciplinar)

1- O processo disciplinar inicia-se a partir do despacho que o determine.

2- Será sempre precedido de uma fase preliminar, necessariamente inquisitorial e sem sujeição ao princípio do contraditório, com a duração máxima de 30 dias.

3- No termo da fase preliminar, o processo poderá ser arquivado ou aberto.

4- A abertura do processo tem por fundamento o despacho que o determine e segue-se-lhe a formulação da nota de culpa.

5- A nota de culpa conterá a descrição dos factos que são imputados, sempre que possível com a indicação do tempo e lugar, terminando com a especificação das disposições estatutárias que foram violadas.

6- A nota de culpa será sempre reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio, que dele dará recibo no original ou enviado por correio eletrónico ou correio registado com aviso de receção.

7- O sócio formulará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da entrega da nota de culpa ou da data do envio do correio eletrónico ou ainda, sendo o caso, da receção da carta, podendo requerer as diligências pertinentes à descoberta da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no máximo de 10 dias.

8- A decisão será, em princípio, tomada no prazo de 45 dias a contar da apresentação da defesa, podendo esse prazo ser excecionalmente prorrogado até ao limite de mais 45 dias

se a comissão disciplinar o entender por necessário.

9- Nenhuma sanção poderá ser executada sem que o sócio seja notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, ou enviado por correio eletrónico ou, por correio registado com aviso de receção.

10- A sanção de expulsão apenas poderá ser aplicada nos casos de grave violação dos deveres fundamentais do sócio.

CAPÍTULO V

Organização interna

SUB CAPÍTULO I

Dos órgãos e corpos gerentes

Artigo 19.º

(Órgãos do sindicato)

1- São órgãos do sindicato:

- a) A assembleia geral eleitoral;
- b) O conselho geral;
- c) O conselho coordenador;
- d) A direção;
- e) A comissão fiscalizadora de contas;
- f) A comissão disciplinar;
- g) A comissão de gestão.

2- Constituem os corpos gerentes:

- a) Conselho coordenador;
- b) Direção;
- c) Comissão fiscalizadora de contas;
- d) Comissão de gestão.

Artigo 20.º

(Assembleia geral eleitoral)

1- A assembleia geral eleitoral dos órgãos do SITESE é constituída por todos os sócios do sindicato com direito de voto.

2- A assembleia geral eleitoral será convocada pelo presidente do conselho coordenador, sob proposta do conselho geral, a pedido da direção ou de 10 % ou 200 dos associados.

3- A assembleia geral eleitoral reúne de 4 em 4 anos ou de acordo com a legislação em vigor, até ao fim do ano civil em que se completar o período do mandato, para a eleição dos órgãos do sindicato.

Artigo 21.º

(Conselho geral)

1- O conselho geral é constituído por:

- a) 50 membros eleitos por sufrágio direto e secreto de listas nominativas e escrutínio pela média mais alta de Hondt;
- b) Todos os membros do conselho coordenador, em efetividade de funções;
- c) Todos os membros da direção, em efetividade de funções.

2- A mesa do conselho geral é constituída pelo conselho coordenador.

3- O conselho geral reúne ordinariamente, sempre que possível, uma vez por trimestre e obrigatoriamente uma vez por semestre e ainda extraordinariamente:

- a) A pedido da direção;
- b) A pedido de um terço dos seus membros;
- c) A pedido de 10 % ou 200 dos associados;
- d) Cabe sempre ao conselho coordenador, como órgão, convocar o conselho geral;
- e) Quando se trate de reunião extraordinária, deve o conselho coordenador, como órgão, convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias.

4- Nos restantes casos, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com um mínimo de 7 dias de antecedência.

5- Compete ao conselho geral:

- a) Deliberar sobre a fusão do SITESE com outras organizações sindicais ou sobre a sua extinção;
 - b) Deliberar e aprovar as alterações aos estatutos;
 - c) Decidir em última instância nos recursos para ele interpostos, nos termos dos presentes estatutos;
 - d) Deliberar acerca da declaração de greve sob proposta da direção, quando a sua duração for superior a 10 dias;
 - e) Fixar as condições de utilização do fundo de greve;
 - f) Eleger os substitutos dos órgãos de gestão sempre que membros destes, nos termos do artigo 27.º, se demitam, sejam exonerados ou renunciem ao mandato;
 - g) Deliberar sobre a filiação e desfiliação do SITESE noutras organizações sindicais, sendo, para tanto, necessária a aprovação - por maioria absoluta - dos conselheiros;
 - h) Eleger representantes do sindicato nas organizações em que este se encontre filiado;
 - i) Dar parecer sobre a constituição de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, tais como associações mutualistas, cooperativas, bibliotecas e outras, ou a adesão a outras já existentes;
 - j) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SITESE lhe apresentem;
 - k) Eleger outras comissões que julgue convenientes ou que lhe sejam solicitadas pelos órgãos do SITESE e destituí-las quando o achar oportuno;
 - l) Autorizar a direção a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
 - m) Ratificar, sobre proposta da direção, as decisões desta quanto à aceitação ou não da integração de outros sindicatos no SITESE;
 - n) Deliberar, nos termos do artigo 27.º número 1, sobre a organização das comissões setoriais;
 - o) Eleger, por proposta da direção, a comissão disciplinar;
 - p) Aprovar o relatório de contas e o orçamento.
- 6- O quórum indispensável, que permitirá decidir validamente, será atingido sempre que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.
- 7- Não estando presente o número mínimo de membros previsto no número anterior, o conselho geral reúne em segunda convocatória, decorrida meia hora, podendo deliberar validamente com os membros presentes.

8- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o membro que presidir ao conselho geral voto de qualidade.

Artigo 22.º

(Conselho coordenador)

1- O conselho coordenador é o órgão colegial que garante o regular funcionamento dos centros de decisão, imprimindo-lhes uma prática democrática, no respeito integral pelos estatutos, em todas as suas reuniões e deliberações.

2- O conselho coordenador é composto por um presidente, dois vice-presidentes e dois secretários, por ordem de precedência da lista eleita.

3- Os membros do conselho coordenador são, por inerência membros do conselho geral.

4- Os membros do conselho coordenador constituem a mesa da assembleia eleitoral e presidem às reuniões do conselho geral, podendo ainda assistir, apenas com direito ao uso da palavra, mas sem direito a voto, às reuniões da direção e da comissão fiscalizadora de contas.

5- O presidente do conselho coordenador é o primeiro proposto da lista eleita para este órgão.

6- Os dois vice-presidentes, substituirão o presidente nas suas faltas e impedimentos, sendo o primeiro e o segundo substitutos considerados pela ordem de precedência da respetiva lista eleita.

7- O quórum indispensável, que permitirá decidir validamente, será atingido sempre que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

8- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes;

9- Compete ao conselho coordenador:

- a) Presidir à assembleia geral eleitoral;
 - b) Assegurar o bom funcionamento do conselho geral;
 - c) Dirigir as reuniões de acordo com a ordem de trabalhos e o respetivo regimento;
 - d) Elaborar as atas, tomando notas e registando as intervenções dos membros do conselho geral e respetivas deliberações;
 - e) Proceder à nomeação das comissões que entender necessárias ao bom funcionamento dos órgãos a que preside, desde que ratificadas pelo conselho geral;
 - f) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome, do conselho geral e da mesa da assembleia geral eleitoral.
- 10- Compete, ao presidente do conselho coordenador:
- a) Presidir à assembleia geral eleitoral, às reuniões do conselho geral, declarar a sua abertura e encerramento e dirigir os respetivos trabalhos;
 - b) Conceder a palavra aos seus membros e assegurar a ordem dos debates, impedindo que estes se tornem injuriosos ou ofensivos e retirar-lhes a palavra quando persistirem em conduta inconveniente;
 - c) Manter a ordem e a disciplina;
 - d) Admitir ou rejeitar propostas, moções, reclamações e os requerimentos feitos pelos delegados ou membros;
 - e) Pôr à votação as propostas, moções e requerimentos ad-

mitidos;

f) Representar os órgãos a que preside e, em nome destes, assinar os documentos;

g) Zelar pelo cumprimento dos estatutos, dos regimentos e das resoluções dos órgãos a que preside;

h) Conferir posse, nos termos estatutários, aos órgãos referidos no artigo 19.º número 1, alíneas b), c), d), e), e f);

i) O presidente será substituído, nas suas faltas e impedimentos, por um dos vice-presidentes;

j) Das decisões do presidente caberá recurso para o conselho coordenador e deste para o conselho geral.

11- Compete aos secretários, de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:

- a) Ordenar a matéria a submeter à votação;
- b) Organizar as inscrições dos membros que pretendem usar da palavra;
- c) Elaborar o expediente referente às reuniões efetuadas ou a efetuar e assiná-lo, juntamente com o presidente;
- d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
- e) Redigir as atas de todas as reuniões;
- f) Coadjuvar o presidente em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos.

Artigo 23.º

(Direção)

1- A direção é um órgão colegial executivo, responsável pela gestão do SITESE, e é constituída por 15 membros.

2- O presidente e o vice-presidente da direção são, respetivamente, o primeiro e o segundo membros da lista eleita para este órgão.

3- Os sócios que na data da eleição tenham atingido a idade legal de reforma/aposentação não são elegíveis para este órgão.

4- A direção, deverá atualizar ou adaptar-se sempre que necessário, à política e estratégias sindicais definidas pelo conselho geral.

5- A direção reunirá, sempre que considerado necessário, obrigatoriamente uma vez por mês;

6- O quórum indispensável, que permitirá decidir validamente, será atingido sempre que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

7- As deliberações da direção são tomadas por maioria simples.

8- A direção poderá fazer-se representar, assistir e participar por direito próprio em todas as reuniões que se realizem no âmbito do SITESE.

9- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

10- A assinatura de dois membros da direção é suficiente para obrigar o SITESE, devendo uma das assinaturas ser a do presidente ou de quem o substitua, salvo o disposto no número seguinte.

11- A direção poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

12- São atribuições da direção:

a) Dirigir e coordenar toda a atividade do SITESE, de acordo com os estatutos e a orientação definida pelo conselho geral;

b) dar execução às deliberações do conselho geral;

c) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

d) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de março do ano seguinte ao conselho geral, o relatório e contas do ano anterior e, até 30 de novembro, o plano de atividades e orçamento para o ano seguinte;

e) Administrar os bens e gerir os fundos ao seu cuidado, de forma criteriosa, transparente e escrutinável e ainda, dirigir o pessoal do sindicato de acordo com a legislação aplicável e regulamentos internos;

f) Submeter à apreciação e aprovação do conselho geral os assuntos sobre que, estatutariamente, se deva pronunciar ou que voluntariamente queira apresentar;

g) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SITESE;

h) Discutir, negociar e assinar as convenções coletivas de trabalho, depois das comissões profissionais e/ou comissões interprofissionais e consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os trabalhadores por elas abrangidos;

i) Remeter à comissão disciplinar todos os casos passíveis de sanções disciplinares;

j) Deliberar, sobre parecer do conselho geral, acerca da criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas e outras, ou de adesão às já existentes;

k) Dinamizar e coordenar a ação dos delegados sindicais e respetivas eleições, sempre que o julgue necessário;

l) Regulamentar o número de atribuições dos delegados sindicais nas empresas ou zonas que julgue conveniente, em conformidade com a lei;

m) Propor ao conselho geral greves por um período superior a 10 dias;

n) Propor ao conselho geral a criação das comissões setoriais e outras ainda, que considere necessárias;

o) Representar o SITESE em juízo e fora dele;

p) Elaborar as atas das suas reuniões, a serem aprovadas em reunião seguinte e distribuídas cópias a todos os membros. As atas das reuniões considerar-se-ão subscritas por todos os membros presentes e delas deverá constar a rubrica dos ausentes quando delas tomarem conhecimento, podendo até à reunião seguinte apresentar declaração de voto sobre as decisões com as quais não estejam de acordo, mantendo-se embora solidários na execução, de harmonia com o disposto no número 9 deste artigo.

q) Aceitar ou recusar a integração no SITESE de quaisquer sindicatos que representem trabalhadores cujo âmbito profissional esteja de acordo com o artigo 2.º dos presentes estatutos.

13- Compete ao presidente da direção, em especial:

a) Coordenar, assertivamente, o funcionamento da direção;

b) Representar a direção ou fazer-se representar por membro(s) dos corpos gerentes;

c) Despachar os assuntos correntes ou de urgência e submetê-los a ratificação dos restantes membros, até pró-

xima reunião;

d) Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 24.º

(Comissão fiscalizadora de contas)

1- A comissão fiscalizadora de contas é constituída por sete membros, sendo o presidente e vice-presidente respetivamente o primeiro e o segundo da lista eleita para este órgão.

2- Na sua primeira reunião, sob proposta do presidente, serão definidas as funções de cada membro.

3- Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

4- O quórum indispensável, que permitirá decidir validamente, será atingido sempre que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

5- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

6- Compete à comissão fiscalizadora de contas:

a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do sindicato;

b) Dar parecer sobre os relatórios, contas e orçamentos apresentados pela direção;

c) Assistir às reuniões da direção, quando o julgue necessário, sem direito a voto;

d) Verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria do SITESE e das delegações;

e) Apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse para o SITESE e que estejam no seu âmbito;

f) Elaborar as atas das suas reuniões;

Artigo 25.º

(Comissão disciplinar)

1- A comissão disciplinar é constituída por cinco membros, sendo presidida pelo sócio que encabeçar a lista nominativa mais votada, a qual exercerá o poder disciplinar, nos termos dos estatutos.

2- A eleição será feita por listas, podendo ser eleitos quaisquer sócios no pleno uso dos seus direitos.

3- A comissão disciplinar pode ser destituída pelo conselho geral sempre com fundamento em motivos graves ou que a sua inoperância o justifique.

4- A comissão disciplinar é obrigada a comunicar as suas decisões à direção e ao conselho geral.

5- O quórum indispensável, que permitirá decidir validamente, será atingido sempre que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

6- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o sócio que preside à comissão, voto de qualidade.

Artigo 26.º

(Comissão de gestão)

É ao conselho geral, reunido expressamente para o efeito, que compete eleger uma comissão de gestão, composta

por três a sete elementos, para gerir o sindicato e promover eleições nos prazos estatutários, fixando o conselho geral o seu funcionamento, sempre que se verifiquem as situações previstas no artigo 33.º número 9, devendo manter-se em funções até à posse dos novos órgãos eleitos.

SUB CAPÍTULO II

Das comissões setoriais e dos delegados sindicais

Artigo 27.º

(Comissões setoriais)

1- As comissões setoriais são constituídas pelos sócios do site, por proposta da direção ao conselho geral.

2- As comissões setoriais têm funções consultivas e de apoio à direção, no âmbito da dinamização sindical e da respetiva negociação do contrato coletivo de trabalho.

Artigo 28.º

(Eleição, mandato e exoneração de delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais são sócios do SITESE que, em colaboração com a direção, fazem a dinamização sindical no local de trabalho, na empresa ou na zona geográfica pelas quais foram eleitos.

2- O número de delegados sindicais será estabelecido pela direção, de acordo com a lei vigente, se tal não se encontrar já estabelecido no respetivo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3- A eleição de delegados sindicais far-se-á no local de trabalho, na empresa, na zona geográfica ou na sede e/ou delegações, por sufrágio direto e secreto, sendo eleito(s) o(s) que obtiver(em) maior número de votos.

4- Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral, na lei sindical e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

5- Os delegados sindicais são eleitos pelo período de três anos, sendo permitida a sua reeleição:

a) O seu mandato, de todos ou alguns, pode ser revogado em qualquer momento;

b) Durante o mandato, os delegados sindicais estão sujeitos, tal como qualquer sócio, ao regulamento disciplinar previsto nestes estatutos, implicando a anulação do mandato a aplicação de qualquer das penas previstas.

6- O resultado da eleição será comunicado à direção, através da ata que deverá ser assinada, pelo menos, por 50 % do número de votantes, prescindindo das assinaturas no caso da direção enviar um seu representante para assistir ao ato eleitoral.

7- A direção deverá comunicar à entidade patronal os nomes dos trabalhadores que foram eleitos delegados sindicais, bem como a sua exoneração, de acordo com a decisão da assembleia sindical que os elegeu.

Artigo 29.º

(Funções dos delegados sindicais)

São funções dos delegados sindicais:

1- Representar o SITESE na empresa ou zona geográfica;
2- Ser elo permanente de ligação entre o SITESE e os sócios;

3- Zelar pelo cumprimento da legislação laboral, devendo informar o SITESE das irregularidades verificadas;

4- Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando que as comunicações e informações do SITESE cheguem a todos os trabalhadores do setor;

5- Dar conhecimento à direção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus representados;

6- Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical;

7- Participar nos plenários de delegados sindicais;

8- Fazer parte das comissões sindicais de delegados;

9- Fiscalizar as estruturas de assistência social existentes na sua empresa;

10- Fiscalizar na respetiva empresa as fases de instrução dos processos disciplinares e acompanhá-los;

11- Cumprir o determinado pela direção e demais obrigações legais e estatutárias.

Artigo 30.º

(Comissões sindicais)

Deverão constituir-se comissões sindicais de delegados sempre que as características das empresas, dos locais de trabalho ou das zonas o justifiquem.

Artigo 31.º

(Suspensão de delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais podem ser suspensos da sua atividade pelo conselho geral, a solicitação da direção, até conclusão de qualquer processo que lhes tenha sido instaurado, nos termos do regime disciplinar dos presentes estatutos.

2- Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados sindicais, compete à direção promover a eleição dos respetivos substitutos.

3- A eleição dos delegados sindicais terá de ser efetuada por voto direto e secreto.

Artigo 32.º

(Assembleia de delegados sindicais)

1- A assembleia de delegados sindicais é composta por todos os delegados sindicais e tem por objetivo fundamental discutir e analisar a ação sindical desenvolvida e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direção.

2- A assembleia de delegados sindicais é um órgão meramente consultivo do SITESE, não podendo tomar posições públicas, competindo-lhes apenas apresentar as suas conclusões à direção.

3- A assembleia de delegados sindicais é presidida pela direção e convocada por esta ou por cinquenta delegados sindicais, no prazo máximo de 15 dias após a receção do pedido.

4- A direção pode convocar os delegados sindicais de uma região geográfica ou setor de atividade, sempre que tal se afigure necessário.

CAPÍTULO VI

Das eleições

Artigo 33.º

(Eleição, posse, mandato e demissão dos corpos gerentes)

1- Os membros dos corpos gerentes definidos no artigo 19.º número 2, (excetuando a comissão de gestão) e os membros do conselho geral, são submetidos a voto direto, universal e secreto, através das listas candidatas, considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria dos votos expressos, salvo no caso do conselho geral.

2- Caso se venha a verificar empate entre duas listas concorrentes, em relação a qualquer destes órgãos a eleger, compete ao conselho geral, que venha a ser constituído após o ato eleitoral, proceder à eleição desse mesmo órgão.

3- O órgão, em relação ao qual se tenha verificado empate na votação eleitoral, será eleito por escrutínio secreto em reunião extraordinária do conselho geral eleito, a convocar pelo conselho coordenador e a realizar dentro do prazo de oito dias, sendo submetidas ao escrutínio as duas listas cujo resultado eleitoral tenha sido de empate.

4- Os membros dos órgãos eleitos tomarão posse e entrarão em funções até 30 dias subsequentes ao ato eleitoral, em sessão especial convocada pelo presidente da assembleia eleitoral, sendo a posse conferida pelo conselho coordenador.

5- Os membros do conselho geral são eleitos pelo método da média mais alta de Hondt de entre as listas nominativas concorrentes.

6- A duração do mandato dos membros de qualquer órgão, exceto a comissão de gestão, quando exista, é de quatro anos, tendo em conta o artigo 20.º número 3, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

7- Os membros dos corpos gerentes manter-se-ão em funções, com plena eficácia, enquanto persistir, em qualquer dos seus órgãos, uma maioria de membros eleitos, incluindo os suplentes eventualmente existentes.

8- Os membros dos corpos gerentes e da comissão disciplinar só podem ser demitidos, na totalidade em cada órgão, por deliberação do conselho geral, que reunirá expressamente para o efeito, a requerimento de qualquer dos órgãos do sindicato.

9- A demissão, exoneração ou renúncia da maioria dos membros de qualquer órgão do sindicato implica a destituição do mesmo na totalidade, já que a suspensão ou demissão individual ou parcial determina a substituição por quem o conselho geral designar, caso não existam suplentes nas listas dos respetivos órgãos do SITESE.

10- A eleição de qualquer órgão dos corpos gerentes ou do seu todo, por força do disposto dos números 8 e 9 deste artigo, só terá lugar se não ocorrer no ano previsto para a realização de eleições ordinárias, caso em que será eleita uma comissão de gestão.

11- É ao conselho geral, reunido expressamente para o

efeito, que compete eleger uma comissão de gestão, composta por três a sete elementos, para gerir o sindicato e promover eleições nos prazos estatutários, fixando o conselho geral o seu funcionamento, sempre que se verifiquem as situações previstas nos números 9 e 10 deste artigo, devendo manter-se em funções até à posse dos novos órgãos eleitos.

12- Os membros dos corpos gerentes, do conselho geral e da comissão disciplinar, quaisquer que sejam os seus efetivos, manter-se-ão em plenitude de funções até ao emposse dos membros dos novos órgãos ou da comissão de gestão, assumindo o conselho coordenador o garante da legalidade sindical.

13- Para qualquer órgão do sindicato poderão ser eleitos membros suplentes, em número não superior a um terço dos efetivos, os quais entrarão em funções pela ordem em que se encontrem na respetiva lista, sempre que tal se justifique.

14- Os membros dos órgãos do SITESE podem, por períodos limitados e por motivos devidamente justificados, pedir ao presidente do conselho coordenador a suspensão do mandato. Caso seja concedida, durante a suspensão cessam os direitos, os deveres e a responsabilidade enquanto membros dos órgãos do sindicato.

Artigo 34.º

(Eleição do conselho geral, corpos gerentes e capacidade eleitoral)

1- Nos termos do artigo 33.º, os corpos gerentes e o conselho geral do SITESE serão eleitos pela assembleia geral eleitoral, constituída por todos os sócios que estejam em pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham o mínimo de seis meses de inscrição sindical.

2- Não podem ser eleitos os sócios interditos ou inabilitados judicialmente.

3- O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SITESE, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de entenderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral, de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

Artigo 35.º

(Convocatória da assembleia geral eleitoral)

1- Compete ao conselho coordenador convocar a assembleia geral eleitoral nos prazos estatutários.

2- Da convocatória deverá ser dado conhecimento a todos os sócios por correio eletrónico ou outro meio tido por mais conveniente, divulgada com destaque no sítio eletrónico do SITESE, nos locais de trabalho e em dois jornais de cobertura nacional, com a antecedência mínima de 45 dias.

3- O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de listas e o período de funcionamento das mesas de voto.

4- A assembleia geral eleitoral reúne de 4 em 4 anos ou, de acordo com a legislação em vigor, até ao fim do ano civil em que se completar o período do mandato para a eleição dos órgãos do sindicato.

Artigo 36.º

(Organização do processo eleitoral)

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente do conselho coordenador, coadjuvado pelos restantes elementos deste conselho.

2- O conselho coordenador funcionará, para este efeito, como mesa da assembleia eleitoral.

3- Nestas funções, far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

4- Competências da mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do SITESE, e ouvir a direção e a comissão fiscalizadora eleitoral;

c) Distribuir, de acordo com a direção, entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;

d) Promover a afixação das listas candidatas e respetivos programas de ação na sede e delegações;

e) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade, localização e horário de funcionamento das assembleias de voto;

f) Promover, com a comissão fiscalizadora eleitoral, a constituição das mesas de voto;

g) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para as mesas de voto;

h) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los;

i) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais, bem como das referentes ao ato eleitoral, no prazo de setenta e duas horas;

j) A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão fiscalizadora eleitoral, formada pelo presidente do conselho coordenador e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

5- Competências da comissão fiscalizadora eleitoral:

a) Dar parecer sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de 48 horas, após a receção daquelas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;

e) Dar parecer sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral;

f) A elaboração e posterior afixação dos cadernos eleitorais compete à direção, após a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados;

g) Os cadernos eleitorais devem ser afixados na sede e delegações do SITESE durante, pelo menos, 10 dias;

h) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos eleitorais, durante o tempo de exposição daqueles.

Artigo 37.º

(Candidaturas)

1- A apresentação de candidaturas consiste no envio formal aos serviços do SITESE, por via digital ou na entrega em suporte de papel diretamente ao presidente da mesa da

assembleia eleitoral das listas, contendo os nomes dos candidatos, bem como o número de sócio de cada um, a declaração coletiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, idade, categoria profissional, entidade patronal e local de trabalho, até 30 dias antes do ato eleitoral.

2- Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de ação cumprindo os preceitos do ponto anterior, bem como a indicação do presidente de cada órgão, o qual será sempre o primeiro proposto do órgão respetivo.

3- As candidaturas só podem ser subscritas pelos corpos gerentes em exercício, por 10 % ou por mil dos associados.

4- Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura.

5- As candidaturas só serão aceites se concorrerem na totalidade dos corpos gerentes, sendo obrigatório que as listas se apresentem completas, podendo ainda indicar suplentes até um terço do número dos efetivos exigidos.

6- As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do ato eleitoral.

7- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos 3 dias úteis subsequentes ao da sua entrega.

8- Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de 2 dias úteis após notificação.

9- Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá, no prazo de 24 horas e em definitivo, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

10- As candidaturas receberão, pela ordem de chegada, uma letra de identificação após boa receção pela mesa da assembleia eleitoral.

11- As listas de candidatos e respetivos programas de ação serão afixados na sede do sindicato e em todas as delegações, com 15 dias de antecedência, sob a realização do ato eleitoral.

12- A mesa da assembleia eleitoral fixará a quantidade de exemplares das listas de candidatos e respetivos programas de ação a serem fornecidas pelas listas, para afixação.

13- Sendo necessários boletins de voto físicos, os mesmos serão editados pelo SITESE, sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral.

14- Os boletins de voto físicos deverão ser em papel liso, de cor diferente para cada órgão, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

15- São nulos os boletins de voto que não obedeçam a estes requisitos ou que contenham qualquer anotação.

Artigo 38.º

(Mesas de voto)

1- No caso de atos eleitorais presenciais, as assembleias de voto funcionarão na sede e delegações do sindicato, ou ainda, em locais considerados mais convenientes.

2- Se uma assembleia de voto tiver mais de mil e quinhentos eleitores, será desdobrada em tantas quantas o quociente

do número de eleitores por mil e quinhentos, arredondando para a unidade superior.

3- As assembleias de voto funcionarão durante o período normal de abertura e encerramento da sede do SITESE e as delegações, se necessário verão o seu horário adaptado, nos mesmos termos, para o ato eleitoral, mediante os termos da convocatória prevista no artigo 35.º

4- Cada lista poderá credenciar um elemento para cada uma das mesas de voto, até 10 dias antes das eleições.

5- O presidente da assembleia eleitoral deverá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá.

6- A comissão fiscalizadora eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando o previsto nos números 1 e 4, até 5 dias antes das eleições.

Artigo 39.º

(Voto)

1- O voto é secreto.

2- É permitido o exercício do direito de voto nas seguintes modalidades:

a) Voto presencial e/ou por correspondência;

b) Voto digital.

3- A votação digital é permitida nos seguintes termos:

a) A votação ocorrerá no dia fixado para as eleições e terminará no último dia previsto para a duração daquelas, no horário que vier a ser estabelecido para o efeito em regulamento eleitoral;

b) Todo o processo de votação digital apenas poderá ser executado por empresa idónea devidamente certificada para o efeito;

c) Qualquer sócio poderá votar, independentemente do local onde se encontrar no momento;

d) A empresa que validará todo o processo de votação digital fornecerá à mesa da assembleia eleitoral, após o encerramento da votação o apuramento dos resultados, bem como uma listagem em suporte informático com a relação dos sócios que votaram pela internet, organizada por assembleia de voto.

4- os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados nos cadernos das mesas de voto a que se referiram.

5- A identificação presencial dos sócios será feita através do cartão sindical ou por qualquer outra documentação de identificação idónea, com fotografia atualizada.

6- Para efeitos de voto por correspondência, os boletins de voto poderão ser levantados na sede ou delegações até 7 dias antes do dia das eleições, contudo, pode o presidente da assembleia eleitoral decidir por se enviarem aos sócios os boletins de voto por correspondência por correio registado, nomeadamente em relação a todos aqueles que o tendo solicitado e cuja comprovada condição (de saúde ou de significativa distância) possa impedir a deslocação às mesas de voto. O voto por correspondência só será considerado válido se no seu envio, o carimbo dos CTT tiver uma data igual ou anterior à data do ato eleitoral.

Artigo 40.º

(Ata da assembleia eleitoral e recursos)

1- Compete ao presidente da mesa da assembleia eleitoral a elaboração da ata, que deverá ser assinada pela maioria dos membros da mesa, e a sua posterior afixação após o apuramento final, depois de ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto.

2- Poderão ser interpostos recursos, com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo de 2 dias úteis, para o presidente da mesa, após o dia do encerramento da assembleia geral eleitoral.

3- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de 2 dias úteis, devendo a comunicação da sua decisão ser enviada aos sócios e afixada na sede do SITESE e suas delegações.

4- Da decisão da mesa da assembleia geral eleitoral, cabe recurso, no prazo de 24 horas, para o conselho geral, que reunirá no prazo de 8 dias, não cabendo recurso legal da sua decisão.

CAPÍTULO VII

Da receita

Artigo 41.º

(Constituição de receita e fundos, aplicação e controlo)

1- Constituem fundos do sindicato:

a) As quotas dos seus associados;

b) As receitas extraordinárias;

c) Quaisquer subsídios ou donativos, dentro do âmbito estatutário;

d) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;

e) Outras receitas e serviços de bens próprios.

2- Para além do pagamento das despesas normais do SITESE, será constituído um fundo de reserva, por inclusão nesta rubrica de 10 % do saldo de cada exercício, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direção poderá dispor, depois de autorizadas pelo conselho geral.

3- O saldo de cada exercício, depois de retirados os 10 % para o fundo de reserva, será aplicado:

a) Num fundo de solidariedade para com os associados, comprovadamente em situações difíceis ocasionais, num montante nunca inferior a 15 %, que será transferido para instituição social própria, em cuja gestão haja representantes nomeados pelo SITESE;

b) O remanescente para qualquer outro fim dentro do âmbito estatutário, depois de autorizado pelo conselho geral;

c) Os documentos ou propostas a enviar pela direção ao conselho geral, a fim de serem deliberadas ou aprovadas as aplicações dos fundos, devem ter lugar com, pelo menos, 15 dias de antecedência da data prevista para a respetiva reunião;

d) Quando o conselho geral rejeite as contas, deverá, obrigatoriamente, requerer peritagem às contas do sindicato por uma comissão de 5 elementos, eleita de entre os seus membros, em caso de necessidade, a comissão poderá ser assessorada por peritos externos de idoneidade reconhecida e de acordo com a aprovação do conselho geral;

e) A comissão eleita, conforme o número anterior, apresentará ao conselho geral seguinte as conclusões da peritagem, para decisão deste.

CAPÍTULO VIII

Integração e fusão, extinção e dissolução

Artigo 42.º

(Integração e fusão)

1- A integração ou fusão do SITESE com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por decisão favorável do conselho geral, tomada por maioria absoluta dos membros presentes na reunião.

2- Poderão integrar-se no SITESE, quaisquer sindicatos que representem trabalhadores cujo âmbito profissional esteja de acordo com o artigo 2.º dos presentes estatutos. O pedido de integração deverá ser dirigido ao presidente da direção acompanhado de:

- a) Ata onde conste a deliberação da integração;
- b) Estatutos do sindicato;
- c) Ata da eleição dos corpos gerentes;
- d) Relatório e contas do último ano civil;
- e) Último balancete;
- f) Número de trabalhadores sindicalizados;
- g) Relação das organizações sindicais filiadas;
- h) Outros elementos julgados de interesse para o processo.

3- A aceitação ou recusa da integração é da competência da direção, cuja decisão deverá ser ratificada pelo conselho geral na sua primeira reunião após a deliberação;

4- O sindicato integrado tem direito a indicar, de entre os membros dos seus órgãos, para o conselho geral do SITESE um membro por cada quinhentos associados ou fração, cuja entrada para o órgão é automática, após o cumprimento do disposto no número anterior.

Artigo 43.º

(Extinção e dissolução)

1- A extinção ou dissolução do SITESE só poderá ser decidida em conselho geral convocado para o efeito, desde que votada por mais de dois terços dos votos expressos.

2- No caso de dissolução, o conselho geral definirá previamente os precisos termos em que a mesma se processará, não podendo em caso algum serem os bens distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO IX

Disposições finais - Revisão, revogação e entrada em vigor

Artigo 44.º

(Revisão dos estatutos)

Os estatutos podem ser revistos em qualquer altura, de acordo com a legislação em vigor e o estipulado nos presentes estatutos.

Artigo 45.º

(Revogação)

São revogados os estatutos anteriores do SITESE, publicados nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 1979; 3.ª série, n.º 6, de 30 de outubro de 1980; 3.ª série, n.º 12, de 30 de junho de 1983; 3.ª série, n.º 1, de 15 de janeiro de 1987; 3.ª série, n.º 14, de 30 de julho de 1990; 3.ª série, n.º 9, de 15 de maio de 1994; 3.ª série, n.º 14, de 30 de julho de 1998; 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2002; 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2006; 1.ª série, n.º 46, de 15 de dezembro de 2006; 1.ª série, n.º 48, de 29 de dezembro de 2012; 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2013; 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2015; 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2016; 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2019 e 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2021.

Artigo 46.º

(Entrada em vigor)

Os presentes estatutos entrarão em vigor nos termos previstos no artigo 484.º do Código do Trabalho.

II - DIREÇÃO

Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária (ASFIC/PJ) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de abril de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente nacional - Carla Sofia Pereira Pinto de Oliveira.

Secretário-geral nacional - Fernando Manuel Santos Bispo.

Tesoureiro nacional - Jorge Manuel Abrantes Amaral.

Secretário nacional adjunto para a organização e ação sindical - Rui Fernando Gomes Ribeiro Barroso

Secretário nacional adjunto para as relações exteriores - Sónia Maria Gomes Lima.

Secretário nacional adjunto para a área jurídica e contencioso - Miguel António Afonso Costa.

Secretário nacional adjunto para a ação social - José Maria Realinho Medalhas Alberto.

1.º suplente - Aníbal José Gatões Batista.

2.º suplente - Valter Leonardo Fernandes Pereira Silva Lucas.

Direção regional da grande Lisboa e Ilhas

Presidente - Nuno Filipe Nunes Correia Domingos.

Secretário - Nuno Miguel Proença Pereira.

Tesoureiro - Daniela Maria da Rocha Oliveira

Suplente - Hélder Pedro de Oliveira Figueiredo.

Direção regional Norte

Presidente - Óscar Vieira Sabença.

Secretário - Pedro Manuel Dias Teixeira.

Tesoureiro - Abílio José Marques Pereira Teles.

Suplente - Estrela do Céu Canelas Rocha Gonçalves.

Direção regional Centro

Presidente - André Gonçalo Martins Pedreiro.

Secretário - Vítor Manuel Devesa Caçador.

Tesoureiro - Alexandre Renato Franco Ferreira da Costa.

Suplente - Ivana Teresa Sousa Ferreira.

Direção regional Sul

Presidente - Joaquim Luís Martins Afonso.

Secretário - Paulo Jorge Marques dos Santos Romeira.

Tesoureiro - Rui Manuel Costa Sousa Santos.

Suplente - Iva Carla Coelho Marques Jacinto.

Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de maio de 2022 para o mandato de quatro anos.

Nome
Efetivos
António Reis Rocha.
Fernando Jorge Costa Soares.
Joana Cristina Gonçalves Carvalho.
Joana Isabel Teixeira Afonso Rodrigues.
Joana Rita Carvalho Feio Friezas.
Maria Clara Monteiro Pascoal.
Mauro Roberto Pereira Barbosa.
Olga Teresa Almeida Sousa.
Paula Alexandra Amorosa Pires Bento Marques Mendes.
Pedro Luís Aires Messias.
Tiago Nuno Alhinha Serrano.
Suplentes
João Pedro Pinheiro Carrasqueira.
Margarida Isabel Correia Ramos.
Nuno Miguel Oliveira Silva.
Liliana Alexandra Pinto Costa Alves.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

CPCI - Confederação Portuguesa da Construção e do Imobiliário - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 abril de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente:

Manuel Joaquim Reis Campos, em representação da AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas.

Vice-presidentes:

Ricardo António Pedrosa Gomes, em representação da AECOPS - Associação de Empresas de Construção, Obras Públicas e Serviços.

Carlos Filipe Miranda Rosa, em representação da APCMC - Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção.

Reinaldo Teixeira, em representação da APEMIP - Associação de Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal.

Jorge Meneses, em representação da APPC - Associação Portuguesa de Projectistas e Consultores.

Hugo Santos Ferreira, em representação da APPII - Associação Portuguesa de Promotores e Investidores Imobiliários

Vítor Manuel Moreira Poças, em representação da AIMMP - Associação dos Industriais de Madeiras e Mobiliário de Portugal.

Francisco da Costa Gomes, em representação da APAE - Associação Portuguesa dos Avaliadores de Engenharia.

Diretores:

João Ferreira Gomes, em representação da ANFAJE - Associação Nacional dos Fabricantes de Janelas Eficientes

José Manuel Franco de Matos, em representação da

APCMC - Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção.

João Pessoa e Costa, em representação da APEMIP - Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal.

José João de Almeida dos Santos Pinho, em representação da APPC - Associação Portuguesa de Projectistas e Consultores.

Rui Manuel Santos Marques, em representação da AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas.

José Luís Sequeira, em representação da APICER - Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica.

Manuel C. Fernandes de Morais Nobre, em representação da AÇOMEFER - Associação Portuguesa de Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas.

Membros suplentes da direção:

Joaquim António Flores Ferreira dos Santos, em representação da AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas.

Carlos Iglézias, em representação da APEMETA - Associação Portuguesa das Empresas de Tecnologia Ambiental.

Mário Rui Delgado Lameiras, em representação da APIEE - Associação Portuguesa dos Industriais de Engenharia Energética.

Paulo Caiado, em representação da APEMIP - Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal.

João Rui Ferreira, em representação da APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça.

Joaquim Cruz, em representação da AIMMP - Associação dos Industriais de Madeira e Mobiliário de Portugal.

Vítor Cardoso, em representação da AECOPS - Associação de Empresas de Construção, Obras Públicas e Serviços.

Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha - Eleição

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

Presidente - Eng.º Pedro Olavo Santos Carreira, em representação da Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA.

Tesoureira - Eng.ª Maria da Conceição Amorim Sousa, em representação da FABOR - Fábrica de Artefactos de Borracha, SA.

Secretária - Eng.ª Neusa Guerreiro, sócia efectiva em nome individual.

Vogal - Eng.º Vasco Pampulim, vogal, sócio efectivo em nome individual.

Vogal - José Ferreira Pinto, em representação da PROCALÇADO - Produtora de Componentes para Calçado, SA.

Associação dos Cabeleireiros de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de abril de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Lili de Sousa Cabeleireiro e Estética, L.ª, representado por Joaquim Fernando Gomes de Sousa.

Presidente adjunto - Fernando Amaro - Hairmaster, Soc. Unipessoal, L.ª, representado por Manuel Fernando Amaro Martins.

Tesoureiro - João André Jones Ribeiro.

Vice-presidente - Maria do Céu Alves Fernandes Pita.

Vice-presidente - Inédito e Jubilante Unipessoal, L.ª, representado por Fulgêncio Augusto Marques da Silva.

Vice-presidente - Natália Sousa Cabeleireiros Estético & Day SPA Unip. L.ª, representado por Natália Cecília Silva de Sousa.

Vice-presidente - Alice Pinto Unipessoal, L.ª, representado por José Queirós da Fonseca.

Vice-presidente - Olinda Silva Cabeleireiro, representado por Sandra Conceição Tavares Pereira da Silva.

Vice-presidente - Anjos Urbanos Cabeleireiros, L.ª representado por Carlos Alberto de Sousa Almeida.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

CaetanoBus - Fabricação de Carroçarias, SA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 28 de abril de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2012.

Artigo 40.º

(Composição)

1- A comissão de trabalhadores é composta por um nú-

mero de candidatos efectivos, de acordo com o artigo 417.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho) sendo o número de candidatos suplentes facultativo e não superior ao número de efectivos.

2- (*Mantém.*)

3- (*Mantém.*)

Registado em 27 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl.53 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

CaetanoBus - Fabricação de Carroçarias, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleitas em 28 de abril de 2022 para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores

Efetivos:

José Paulo da Silva Mesquita.
Salvador Manuel Pinto Varejão.
Carlos Alberto Pires Dias.
Abel Domingos Marques Sousa.
Paulo António Dias Castelo.
Arménio Filipe Moreira Lino.
Rui Carlos Azevedo Coelho.

Registado em 27 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 53 do livro n.º 2.

Fundação INATEL - Eleição

Composição da comissão e das subcomissões de trabalhadores eleitas em 12 de maio de 2022 para o mandato de três anos.

Comissão de trabalhadores

Efetivos:

Nelson Capela Trindade.
Ana Cristina Cotovio Martins.
Sandro Miguel Gonçalves Pinto.
Márcia João Almeida Sousa.
João Pedro Amorim Ribeiro.
Paula Manuela Fernandes D. R. Sousa Rainho.
Jacinto Manuel Sesinando Ruas Bartolomeu.

Suplentes lista A:

Jorge Luís Correia Suzano.
Maria da Graça Laginha Santos Coelho.
Luís André Lopes Martins.
Carlos Alberto Duarte Vicente Soares.

Suplentes lista B:

Nuno Jorge Cruz Silva.
Maria de Fátima Guardia G. Coutinho Alegria Cunha.
Carlos André Carvalho Aparício.

Subcomissão de trabalhadores - Douro Litoral

Efectivo:

Ana Cristina Carvalho Pela Marques.

Suplentes:

Sónia Maria Duarte Sampaio.

Subcomissão de trabalhadores - Beira Interior

Efectivo:

Margariga Maria Tacanho Pereira.

Subcomissão de trabalhadores - Beira Alta

Efectivo:

Cristina Branquinho Maximino.

Suplentes:

Tiago José Cabral Nunes.

Subcomissão de trabalhadores - Oeste Centro

Efectivo:

António Pedro Mendonça Vieira.

Suplentes:

Ana Cristina Aleixo Pereira Salvado.

Subcomissão de trabalhadores - Alentejo Norte

Efectivo:

Dionísia Manuela Rosado Busca.

Subcomissão de trabalhadores - Algarve

Efectivo:

Ângelo José Nunes Pereira.

Subcomissão de Trabalhadores - RA Açores

Efectivo:

Catarina Lourenço Carreira.

Subcomissão de trabalhadores - PJ. 1 de Maio

Efectivo:

Ana Margarida Almeida Desterro Gusmão.

Registado em 30 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 53 do livro n.º 2.

CP - Comboios de Portugal, EPE - Eleição

Composição da comissão e das subcomissões de trabalhadores eleitas em 21 de abril de 2022 para o mandato de quatro anos.

Catarina Sofia Rodrigues Cardoso.
Silvestre Henrique da Cruz Grossa.
Bruno Ricardo Alves Ferreira.
Joaquim José Oliveira Ricardo.
João Paulo Mendes Figueiredo.
Jorge Alexandre Reis Costa.
José Alexandre Costa Silva.
Paulo Ramos Barrocas.
Rosa Delfina Neves Soares.
Manuel António Folgado Marques Borrego.
Pedro Miguel de Matos Dias Branco.

Comissão de trabalhadores - Suplentes

Ricardo Manuel Gonçalves Nunes Inácio.
Carla Sofia dos Santos Lima.
Bartolomeu Lamas Costa Deitado.
Joel Martins Couto.
Patrícia Alexandra José da Silva Pinto.
Carlos José Costa Bento.
Ilídio Adelino Pinho Martins.
Ana Paula Vieira da Silva e Sousa.
Amadeu Alberto Caetano Vigo.
Hugo Filipe Magalhães Francisco.
Paulo Jorge Dias Ferrão.

Subcomissão das linhas do Minho e Douro - Efectivos

Amadeu Alberto Caetano Vigo.
Celestino Eduardo Guedes da Silva.
Eduardo Augusto G. Soares Cachicho.

Subcomissão das linhas do Minho e Douro - Suplentes

Maria de Lurdes Noronha Nunes Carvalho.
Manuel António M. Paradela.
Hugo Alexandre da Cunha Sequeira.

Subcomissão de Contumil - Efectivos

Francisco José Peixoto Cardoso.
Carlos Fernando Teixeira Fraga.
Ilídio Adelino Pinho Martins.

Subcomissão De Contumil - Suplentes

Luis Manuel Pinto Azevedo.
Joaquim Daniel Magalhães Moreira.
José Manuel Magalhães Moreira.

Subcomissão de Contumil - Oficinas - Efectivos

António José Nunes Ferreira.
Leandro José Barbosa Santos.
Carlos Alberto Vieira Martins.
José Luís Alves da Silva.
Joel Martins Couto.
António José Nunes Ferreira.

Subcomissão de Contumil - Oficinas - Suplentes

Paulo Ricardo Barbosa dos Santos.
Rui Manuel Ferreira Moreira.
Ernesto João Martins Moreira.
Marco André Cunha Moreira.
João José Pires Correia.

Subcomissão de Guifões - Oficinas - Efectivos

Rui Joaquim Pinto Mendes.
José Carlos Leal Pereira.
Hilário Martins Ferreira.
Vitor Hugo Pereira e Silva.
José Carlos da Silva Rodrigues.

Subcomissão de Guifões - Oficinas - Suplentes

Nelson Joel Alves Caetano.
Tiago Filipe Nunes Pinto.
Rui Paulo Ribeiro Faria.
José Pedro Amorim Lucas.
Luís Artur Neves Rocha.

Subcomissão de Campanhã - Efectivos

Joaquim Agostinho Pereira Moreira.
Serafim Cláudio Moreira Alves.
Jorge Manuel Martins dos Santos.

Subcomissão de Campanhã - Suplentes

Tatiana Baio André.

Subcomissão de Porto São Bento - Efectivos

Pedro Miguel Pontes Reis.
Luis Alberto de Oliveira Borges.
Daniel Jose de Sousa Campos.
Pedro Miguel Silva Pereira Garrido.
Marta Luísa Pereira Baldaia.

Subcomissão de Porto São Bento - Suplentes

Carlos Manuel Pereira Monteiro.
Rosa Delfina Neves Soares.

Subcomissão das Linhas do Norte e Vouga - Efectivos

José Carlos de Oliveira Marques.
Ricardo Jorge da Costa Santos Madureira Marques.
Paula Cristina Martins da Silva.

Subcomissão das Linhas do Norte e Vouga - Suplentes

José Manuel da Fonseca Gonçalves.

Subcomissão das Linhas do Norte e Beira Alta Ramais de Cantanhede, Alfarelos e Lousã - Efectivos

Rui Miúdo Sebastião.
José Carlos Ferreira Duarte.
João Paulo Ferreira Morgado.
Paulo Manuel Lourenço Serrano.
Nuno Filipe Lopes Trindade.

Subcomissão das Linhas do Norte e Beira Alta Ramais de Cantanhede, Alfarelos e Lousã - Suplentes

Pedro José Rodrigues de Paiva.
Carlos Manuel Andrade Gonçalves.
Fernando António Pinto da Silva.
José Manuel Moço.

Subcomissão do Entroncamento, Linhas do Leste e Beira Baixa, Ramal de Cáceres - Efectivos

Rogério Paulo Sousa Vieira Morgado.
Antonio José de Matos Lopes.
Ana Cristina Jesus Alves Santos Branco.
Nuno Manuel Godinho da Costa.
Horácio Pires Correia.

Subcomissão do Entroncamento, Linhas do Leste e Beira Baixa, Ramal de Cáceres - Suplentes

Joaquim Jorge Pernes Mendes.
João Matias Boto Barroqueiro.

Subcomissão do Entroncamento Oficinas Motorizados - Efectivos

Vítor Alexandre Valadas da Costa.
Emanuel Alves Falcão Ferreira.
Hugo Manuel Alves Maia.
Joaquim José de Oliveira Cristiano.
Sérgio Miguel Martins Bento.

Subcomissão do Entroncamento Oficinas Motorizados - Suplentes

Paulo Sérgio Martins Mendes.
Vítor Manuel Oliveira Raposo.

Francisco José Milagaia Moleiro.
Bruno Carlos Marques Fernandes Santos.
Vítor Manuel de Sousa Santos.

Subcomissão do Entroncamento Oficinas Bogies, Rodados e Material de Via - Efectivos

Pedro Manuel Baião Tomás.
Rogério Manuel Rodrigues Freitas.
Manuel Luís Carreira Nicolau.

Subcomissão do Entroncamento Oficinas Bogies, Rodados e Material de Via - Suplentes

Luís Reinaldo Lopes Feijão.
Ricardo Manuel Gonçalves Nunes Inácio.

Subcomissão das Linhas de Sintra, Cintura e Oeste - Efectivos

Patrícia Alexandra José da Silva Pinto.
Vera Mónica da Rocha Henriques Rodrigues.
Vitor Manuel da Costa Esteves.
António Miguel Ribeiro Gomes.
Miguel Ângelo Silva de Brito.

Subcomissão das Linhas de Sintra, Cintura e Oeste - Suplentes

Miguel Ângelo Prata Rodrigues.

Subcomissão de Campolide - Oficinas - Efectivos

Rui Miguel Rodrigues Pedro Zambujo.
Nuno Filipe Rocha Coxixo.
Igor Feliciano Freire Constantino.

Subcomissão de Campolide - Oficinas - Suplentes

Pedro Miguel Pereira Fernandes.
Ricardo Jorge Canelas dos Anjos Louro.
André Gonçalves da Costa.

Subcomissão da Linha de Cascais - Efectivos

Paulo Jorge Duarte da Silva.
Carla Sofia dos Santos Lima.
Pedro Miguel Garcia Cândido.
David Heitor Dinis.
João Miguel Barreira Pires Salvado.

Subcomissão da Linha de Cascais - Suplentes

Pedro Miguel Santos Cavaleiro.
Orlando Pereira de Almeida.
Nuno Miguel da Gama Franco Nunes Simões.

Subcomissão de Lisboa Rossio - Serviços centrais - Efectivos

Susana Isabel Tripa Carvalho.

José Manuel Delgado Nepomuceno.
Paula Maria Gonçalves Traguil.
Nuno Marco Pereira Montenegro.
Luis Carlos Lima Marques.

Subcomissão de Lisboa Rossio - Serviços centrais - Suplentes

Luis Manuel da Costa Plácido.
José Manuel Simão Orvalho.
Alice Maria Morgado Inácio.

Subcomissão de Lisboa Santa Apolónia - Serviços centrais - Efectivos

Carlos Alberto Guerreiro Monteiro.
Maria Celeste Ferreira da Silva.
Ana Patrícia Palos Silva.
Gonçalo Bruno Neves Gonçalves.
João Carlos Marçalo dos Santos.

Subcomissão de Lisboa Santa Apolónia - Serviços centrais - Suplentes

Paulo Jorge Dias Ferrão.

Subcomissão de Lisboa Santa Apolónia - Estação - Efectivos

Rui Manuel Salvaterra Figueiredo.
Carlos José Costa Bento.
Luis Miguel Pinto.
Carlos Manuel Machado Horta.
Paulo Jorge Silvestre dos Santos.

Subcomissão de Lisboa Santa Apolónia - Estação - Suplentes

Ana Sofia Aparício de Matos Silva.
Paulo Jorge Martins de Oliveira.
Cristina Maria Barbosa Almeida.

Subcomissão de Lisboa Santa Apolónia - Oficinas - Efectivos

Paulo Jorge Lourenço Antunes.
Hugo Filipe Magalhães Francisco.
António Manuel Parreira Correia.

Subcomissão de Lisboa Santa Apolónia - Oficinas - Suplentes

Marco Paulo Ferreira de Abreu.
Luis Filipe Mendes de Oliveira.
Arlindo Alexandre Rita Garret.

Subcomissão de Barreiro/Sado - Efectivos

Sérgio Miguel Florêncio Palma.

Rui Manuel Fernandes Dourado.
João Carlos Ferreira Laureano.

Subcomissão de Barreiro/Sado - Suplentes

Rui Jorge Godinho Gomes.
Joaquim Pedro Soares dos Santos Abrantes.

Subcomissão de Barreiro Oficinas - Efectivos

Aldemiro Manuel Rodrigues da Silva.
Arlindo Mário Galveias Mendes.
Joaquim Jorge Cardoso Pinheiro.

Subcomissão de Barreiro Oficinas - Suplentes

Ivan Dóris Silva dos Santos Ralho.
Cândido Manuel dos Reis Boquinhas dos Santos.

Subcomissão das Linhas do Alentejo e Algarve - Efectivos

Bartolomeu Lamas Costa Deitado.
Mário João Paixão Alexandre.
Maria da Conceição Candeias Neves.

Subcomissão das Linhas do Alentejo e Algarve - Suplentes

Rafaela Alexandra Martins.
Fernando Manuel Gonçalo Lopes.

Registado em 27 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 53 do livro n.º 2.

Petrogal, SA - Eleição

Composição da comissão e das subcomissões de trabalhadores eleitas em 4 e 5 de maio de 2022 para o mandato de dois anos.

Comissão de trabalhadores:

Hélder Alexandre Gil Guerreiro.
Augusto Manuel Fonseca Valério.
João Pedro da Costa Pacheco Geirinhas.
Joaquim Augusto Gois Alves.
Ricardo Jorge Martins Pires.
Luís Miguel da Silva Ribeiro.
Hugo Alexandre Panoias Rodrigues Alves Almeida.
Solange Renata Serra Parreira.
Fernando Duarte Silva Manuel.
Ricardo Filipe Pardelinha Mendes.
Filipa Carneiro Marques da Silva.

Suplentes:

Fábio Manuel Leite Pereira.
Carlos Miguel Moreira Cunha.
Joaquim António Ramos Marques.
Gonçalo José Alves Figueirinhas.
Sérgio Miguel Vinha Charrua.

Subcomissão de trabalhadores:

Zona Norte:

Efectivos:

Luís Miguel da Silva Ribeiro.
Carlos Miguel Moreira Cunha.
Ricardo Filipe Pardelinha Mendes.
Rui Miguel Barros Santos Miranda do Nascimento.

Suplentes:

Hélder Alexandre Gil Guerreiro.
Augusto Manuel Fonseca Valério.
Joaquim Augusto Gois Alves.
Hugo Alexandre Panoias Rodrigues Alves Almeida.

Lisboa serviços:

Efectivos:

Joaquim António Ramos Marques.
Sérgio Miguel Vinha Charrua.
José Carlos de Carvalho Patrício.

Suplentes:

Maria Manuela Rosário simões Santos.
Joaquim Augusto Gois Alves.
Augusto Manuel Fonseca Valério.

Refinaria de Sines:

Efectivos:

Ricardo Jorge Martins Pires.
João Pedro da Costa Pacheco Geirinhas.
Tiago Jorge Pereira Lourenço dos Santos.
Filipa Carneiro Marques da Silva.
Fábio Daniel de Figueira Pereira.

Suplentes:

Rui Andrade Mateus Nunes.
Gonçalo José Alves Figueirinhas.
Artur Jorge de Sousa Marrão Rocha.
Hugo Alexandre Panoias Rodrigues Alves Almeida.
David Emanuel Alves D'Herbe Vidigal.

Registado em 27 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fl. 53 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

TUB - Transportes Urbanos de Braga, EM - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional de Braga), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei,

recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de maio de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa TUB - Transportes Urbanos de Braga, EM.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 23 de setembro de 2022, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com

vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da empresa: TUB - Transportes Urbanos de Braga, EM.

Morada: Rua Quinta de Santa Maria - Maximinos - Apartado 2383-4700-244 Braga.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA, realizada em 11 de maio de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2022.

Efetivos:

Paulo José Martins Cruz.

Mário Manuel Ferreira da Encarnação.

Suplentes:

Luís Filipe Duarte Marques Gomes.

Rui José dos Santos Glória Cunha.

Registado em 30 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 88, a fl. 157 do livro n.º 1.

GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos, SA, realizada em 29 de abril de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2022.

Efetivos:

Anabela Almeida Pereira Oliveira.

Ivone M. Santos Duarte.

Suplentes:

Marta Cristina da Costa Ferreira.

António Manuel Batista de Almeida Rosmaninho.

Registado em 30 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 20, a fl. 157 do livro n.º 1.