Boletim do Trabalho e Emprego
BTE digital

Conselho Económico e Social ...
Regulamentação do trabalho 2882
Organizações do trabalho 2998
Informação sobre trabalho e emprego ...

N.º 27 | Vol. 89 | Pág. 2878-3031 | 2022 22 jul

REPÚBLICA PORTUGUESA

Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria da cerâmica - pessoal fabril) 2882

- Portaria de extensão do acordo de empresa entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros 2883

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros (produtos farmacêuticos) 2884

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Empresarial do Alto Tâmega - ACISAT e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços 2886

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro 2887

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental) 2888

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS 2889

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e outros - Revisão global 2891
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global 2902
- Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração salarial e outras 2933
- Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Revisão global 2937
- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) - Revisão global 2964
- Acordo de empresa entre a DS Smith Paper Viana, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE e outros - Alteração salarial e outras 2984
- Acordo de empresa entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato dos Bancários do Centro e outro - Alteração salarial e outras 2987
- Acordo de empresa entre o BNP Paribas - Sucursal em Portugal e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO - Alteração salarial e outras 2991

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Associação Representativa dos Polícias - ARP - Alteração 2998
- Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros - STCDE - Retificação 3010

II – Direção:

- Associação Representativa dos Polícias - ARP - Eleição 3012

- Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR - Eleição 3013
- Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante (SEMM) - Eleição 3013
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul, SITE-SUL - Eleição 3013
- Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP - Substituição 3014
- Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI - Retificação 3014

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares que passa a denominar-se ALIF - Associação Nacional da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares - Alteração 3014
- Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes - Alteração 3015

II – Direção:

- Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) - Eleição 3018
- Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) - Eleição 3018

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Parques Tejo, EM - Constituição 3018

II – Eleições:

- EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA - Eleição 3029
- Varzim Sol - Turismo, Jogo e Animação, SA - Eleição 3029
- EDP - Gestão da Produção de Energia, SA - Eleição 3029

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Renault Cacia, SA - Convocatória 3030
- Tintas Robbialac, SA - Convocatória 3030

II – Eleições:

- Silsa - Confecções, SA - Eleição 3030
- Browning Viana - Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, SA - Eleição 3030

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria da cerâmica - pessoal fabril)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria da cerâmica - pessoal fabril), com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, exerçam a atividade da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas), cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), cerâmica de louça sanitária, cerâmica utilitária e decorativa e cerâmicas especiais (produtos refratários, eletrotécnicos e outros) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Minis-

tros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no último apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal, que se reporta a 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 8403 trabalhadores a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 51 % são mulheres e 49 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 6147 TCO (73 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 2256 TCO (27 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 57,1 % são homens e 42,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma melhoria dos percentis dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

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

Considerando que a anterior extensão da convenção não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, na sequência da oposição daquela federação sindical, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 14, de 13 de maio de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria da cerâmica - pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade da cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas), cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos), cerâmica de louça sanitária, cerâmica utilitária e decorativa e cerâmicas especiais (produtos refratários, eletrotécnicos e outros) e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

3- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2022.

8 de julho de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes.*

Portaria de extensão do acordo de empresa entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros

O acordo de empresa entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro

de 2021, abrange as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, representados pelas associações sindicais outorgantes.

A entidade empregadora requereu a extensão do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi solicitado a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Contudo, o estudo económico não foi exequível porquanto a revisão global operada pela convenção ora objeto de extensão procedeu a alterações profundas das carreiras profissionais impedido a comparação entre as tabelas salariais da nova convenção e as da convenção revista. No entanto, a entidade empregadora apresentou dados com os indicadores referidos na RCM. De acordo a informação prestada pela requerente, a extensão requerida visa abranger 1184 trabalhadores não filiados nos sindicatos outorgantes, dos quais 264 são mulheres e 920 são homens, correspondendo a 71 % dos trabalhadores da empresa. Acresce ainda que em termos estimados médios, um trabalhador abrangido pela convenção terá globalmente um rendimento superior em 3 % face a um trabalhador não abrangido, para além de um conjunto adicional de benefícios e de outras prestações pecuniárias e de outros regimes mais favoráveis à lei geral do trabalho. Em matéria de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, alega ainda que a extensão visa garantir idênticas condições de trabalho para todos os trabalhadores da OGMA na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social.

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

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

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

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de extensão, o qual é posterior à data do depósito da convenção, e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 14, de 13 de maio de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2021, são estendidas, no território do Continente, às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir a 1 de abril de 2022.

8 de julho de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes.*

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros (produtos farmacêuticos)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR

- Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros (produtos farmacêuticos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, desde que filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal atualmente disponível, que se reporta a 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 604 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 37,4 % são mulheres e 62,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 380 TCO (62,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 224 TCO (37,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 61,6 % são homens e 38,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma melhoria dos percentis dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se, à semelhança das extensões anteriores, o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

Considerando que no mesmo setor de atividade e área geográfica de aplicação da convenção existe regulamentação coletiva própria celebrada entre a mesma associação de empregadores e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, e, ainda, por outra associação de empregadores, a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, a presente extensão, à semelhança das anteriores extensões da convenção, não abrange os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL, nem os empregadores filiados na NORQUIFAR.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 14, de 13 de maio de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros (produtos farmacêuticos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a ati-

vidade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, nem a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2022.

8 de julho de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes.*

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Empresarial do Alto Tâmega - ACISAT e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Empresarial do Alto Tâmega - ACISAT e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que na região do Alto Tâmega se dediquem à atividade comercial e ou prestação de serviços, designadamente com o CAE 47 - Comércio a retalho, excepto veículos automóveis e motociclos, excluindo o CAE 473 - Comércio a retalho de combustível para veículos a motor em estabelecimentos especializados e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços requereu a extensão das alterações do contrato coletivo no distrito de Vila Real aos empregadores no mesmo setor de atividade não filiados na associa**ção** de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal disponível, que se reporta ao ano de 2019. Todavia, considerando que a primeira convenção coletiva celebrada entre as partes foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 39, de 22 de outubro de 2020, o atual apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal não contém informação que possibilite a análise dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. No entanto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, designadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere e que a convenção revista foi já objeto de portaria de extensão, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, nos mesmo termos da anterior extensão, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência no setor.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 14, de 13 de maio de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Empresarial do Alto Tâmega - ACISAT e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas

no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2022, são estendidas nos concelhos de Boticas, Chaves, Montalegre, Ribeira de Pena, Valpaços e Vila Pouca de Aguiar:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade comercial e ou prestação de serviços, designadamente com o CAE 47 - Comércio a retalho, exceto veículos automóveis e motociclos, excluindo o CAE 473 - Comércio a retalho de combustível para veículos a motor em estabelecimentos especializados e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2022.

8 de julho de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes.*

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro

As alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à prestação de serviços de segurança privada, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal, que se reporta a 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 4867 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 83,7 % homens e 16,3 % mulheres. Quanto ao impacto das alterações pecuniárias, o estudo refere-se aos acréscimos decorrentes da atualização dos diversos subsídios. Em concreto, para o subsídio de alimentação verifica-se um acréscimo de 1,2 %; para o subsídio de função e abono por falhas o acréscimo é de 1,3 %; e para o subsídio de deslocação o acréscimo varia entre 1,2 % e 1,3 %, consoante a situação que o justifique.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

Considerando que a anterior extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, nem aos empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF, por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 13, de 9 de maio de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:

a) Trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA;

b) Empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF.

Artigo 2.º

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

2- As cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2022.

8 de julho de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de prestação de serviços de controlo de pragas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal disponível, que se reporta ao ano de 2019. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 81 TCO (43,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 106 TCO (56,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 93,4 % são homens e 6,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos traba-

lhadores e de 1,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 14, de 13 de maio de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (gestão de pragas e saúde ambiental), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de prestação de serviços de controlo de pragas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2022.

8 de julho de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes.*

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2021, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

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

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

de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, direta e indiretamente, 22 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 27,3 % são mulheres e 72,7 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2 TCO (9,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 20 TCO (90,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 25 % são mulheres e 75 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

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

Considerando ainda que a tabela salarial da convenção prevê retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta o prazo para a emissão da portaria de extensão, excluindo o tempo despendido com a suspensão do procedimento, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 13, de 9 de maio de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2021, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

3- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

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

8 de julho de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes.*

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e outros - Revisão global

Revisão global dos contratos coletivos de trabalho publicados nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2021 e n.º 24, de 29 de junho de 2021.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência da convenção

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão representadas pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 900 trabalhadores e 3 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem uma vigência mínima de quatro anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

Cláusula 3.ª

Aplicação

1- Os valores das tabelas salariais constantes do anexo III com a epígrafe tabela de remunerações de base (mínimos) só serão aplicáveis às empresas que, nos últimos 5 anos, tenham apresentado, pelo menos, 3 anos de resultados positivos.

2- Às empresas excluídas nos termos do número anterior, no ano subsequente àquele em que regressem a resultados líquidos positivos, serão aplicáveis os valores da tabela salarial em que se integravam, acrescidos de 50 % do diferencial verificável entre esses mesmos valores e os valores da tabela deste CCT que, nessa data, vigorem.

3- Os remanescentes 50 % do diferencial referido no número anterior terão aplicação a partir do ano subsequente à verificação de dois anos consecutivos de resultados líquidos positivos.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Profissão - Conceito

1- Por profissão entende-se um conjunto de tarefas funcionais correspondentes a um universo alargado de postos de trabalho a que um empregado pode ter acesso e no qual presta a sua atividade.

2- O conjunto de postos de trabalho correspondente a uma profissão é caracterizado por um elevado grau de similitude entre as tarefas principais e as exigências do processo produtivo, pressupondo competências semelhantes num conjunto mais alargado de funções que se podem encontrar em contextos diferentes.

Cláusula 5.ª

Acesso à profissão

O acesso às profissões específicas e transversais faz-se por três vias:

1- Experiência profissional - Comprovação documental do tempo de experiência, provas de avaliação e de experiência;

2- Equiparação de títulos - Certificados emitidos em países da União Europeia ou em países terceiros há menos de quatro anos pela entidade certificadora;

3- Formação profissional - Através da experiência com aproveitamento de cursos de formação certificados por entidade competente.

Cláusula 6.ª

Profissões - Conteúdo funcional

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT exercem as profissões e são classificados em níveis de qualificação que constam, respetivamente, dos anexos I e II.

2- O conteúdo funcional das profissões é descrito no anexo I.

Cláusula 7.ª

Níveis de qualificação

1- Por qualificação profissional entende-se a combinação de capacidades, normalizadas em termos de nível e de conteúdo, que resultam da responsabilidade, da competência, da experiência profissional, da formação, das exigências e das perícias requeridas para o exercício das atividades inerentes a uma profissão.

2- Os trabalhadores abrangidos por este CCT são classificados em níveis de qualificação por aplicação direta do anexo II.

3- Um trabalhador tem direito a determinado nível de qualificação desde que preencha cumulativamente os três requi-

sitos de acesso estabelecidos no anexo II que correspondam a esse nível e exista proposta da chefia e informação positiva ou, em alternativa, capacidade reconhecida pela entidade empregadora.

Cláusula 8.ª

Categoria

Cada um dos níveis de qualificação de uma profissão/atividade configura o conceito de categoria a que alude o Código do Trabalho.

Cláusula 9.ª

Admissibilidade de cedência ocasional

A cedência ocasional de trabalhador é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo ou por contrato de trabalho a termo de duração não inferior a um ano;

b) A cedência ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador concorde com a cedência;

d) A duração da cedência não exceda dois anos, renováveis por iguais períodos até ao máximo de dez anos.

Cláusula 10.ª

Comissão de serviço

Para além das situações legalmente previstas, podem, ainda, ser exercidas em comissão de serviço outras funções de chefia.

CAPÍTULO III

Duração do trabalho

Cláusula 11.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

2- Ficam salvaguardados os horários de menor duração que já se pratiquem nas empresas abrangidas pelo presente CCT.

3- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4- No regime de laboração contínua, o intervalo de descanso pode ser excluído.

5- Qualquer intervalo, pausa ou tempo para tomada de refeição só contará como tempo de trabalho se não se verificar paragem do equipamento e o trabalhador, durante aquele espaço temporal, mantiver a efetiva responsabilidade pelo normal funcionamento do mesmo equipamento.

6- Sem prejuízo do previsto no anterior número 4, o intervalo diário de descanso pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, se nisso o empregador e o trabalhador tiverem interesse e a Autoridade para as Condições do Trabalho o autorize e desde que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

7- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 do artigo 214.º do Código do Trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

8- O período mínimo de descanso previsto no número anterior não é igualmente aplicável nas hipóteses em que os trabalhadores sejam chamados para obviar a avaria de equipamento ou em outros casos fortuitos.

9- O período de descanso correspondente ao encurtamento das doze horas previstas no número 7 será objeto de compensação, por alargamento do período de descanso semanal complementar ou do intervalo interjornadas diárias do trabalho, nos 30 dias subsequentes à sua verificação.

Cláusula 12.ª

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, com acréscimo máximo de duas horas diárias, não podendo ultrapassar as dez horas por dia nem as 50 horas por semana.

2- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período normal de trabalho, serão compensadas com a redução em igual número de horas, não podendo o período normal de trabalho semanal ultrapassar a média de 40 horas, num período de referência de 6 meses.

3- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de seis meses for inferior a 40 horas, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

4- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem direito a compensação económica.

5- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

6- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

7- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

Cláusula 13.ª

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 3 horas diárias e pode atingir 55 horas semanais.

3- O banco de horas só pode ser utilizado até 200 horas anuais (ano civil).

4- O trabalho prestado em acréscimo é compensado por redução do tempo de trabalho ou aumento do período de férias, devendo o empregador avisar o trabalhador com 48 horas de antecedência, salvo caso de força maior, devidamente justificado.

5- Verificando-se a impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita e se a compensação das horas em crédito não tiver sido feita através do aumento do período de férias, a compensação dessas mesmas horas, salvo acordo escrito em contrário, far-se-á por pagamento da retribuição horária normal, com acréscimo de 40 %, ou, com o acordo do trabalhador ou tratando-se de trabalho prestado no último trimestre do ano civil, mediante redução do tempo de trabalho no decurso do 1.º semestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

6- O empregador que pretenda utilizar o banco de horas deverá avisar o trabalhador com a antecedência de 48 horas, salvo se acordar com o trabalhador período diferente.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com aviso prévio de 48 horas. O empregador só pode recusar este pedido mediante justificação.

8- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

Cláusula 14.ª

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar fica sujeito ao regime legal, com a especificidade prevista no número seguinte.

3- O trabalho suplementar determinado por necessidade de substituição de trabalhador faltoso, em regime de turnos, e sem que tenha havido comunicação prévia à entidade empregadora com o mínimo de quarenta e oito horas de antecedência, integra a hipótese legal prevista no número 2 do artigo 227.º do Código do Trabalho, não ficando, consequentemente, sujeito aos limites previstos no número 1 do artigo 228.º do mesmo Código do Trabalho.

Cláusula 15.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

CAPÍTULO IV

Retribuição

Cláusula 16.ª

Retribuição por exercício de funções de diferente nível de qualificação

1- Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções cujo nível de qualificação seja mais elevado que o nível que lhe está atribuído e a que corresponda uma retribuição de base mensal mínima superior terá direito a essa retribuição.

2- Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções a que corresponde o nível de qualificação mais elevado desde que se conserve, em exercício, por mais de 90 dias consecutivos ou 150 dias alternados no espaço de um ano, salvo em caso de ocupação a título provisório, e em regime de substituição, determinada por impedimento prolongado do respetivo titular.

Cláusula 17.ª

Retribuição base mínima mensal

A retribuição base mínima mensal é estabelecida de acordo com os níveis de qualificação da tabela do anexo III.

Cláusula 18.ª

Cálculo da retribuição horária

A fórmula para cálculo do valor da retribuição horária é a seguinte:

$$\text{Valor da retribuição horária} = \frac{(Rm \times 12)}{(N \times 52)}$$

em que:

Rm = retribuição mensal;

N = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 19.ª

Subsídio de Natal

O subsídio de Natal é pago no mês de novembro.

Cláusula 20.ª

Cálculo da retribuição do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dias de descanso e feriados

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia de feriado será remunerado:

a) Horas em dia normal de trabalho, com acréscimo de 40 %;

b) Horas em dia de descanso semanal, com acréscimo de 70 %;

c) Horas em dias feriados, com acréscimo de 70 %.

2- Quando a prestação de trabalho suplementar impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte

habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

3- O tempo gasto no transporte previsto na parte final do número 2 desta cláusula é também pago como trabalho suplementar, exceto se for prestado em antecipação ou prolongamento de horário normal.

Cláusula 21.ª

Retribuição do trabalho noturno para trabalhadores em regime de laboração contínua

Para trabalhadores em regime de laboração contínua (vinte e quatro horas por dia, com folga móvel sete dias por semana), a retribuição do trabalho noturno será superior em 27,5 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia com o valor mínimo de 1,52 € por hora, salvo se o trabalhador beneficiar de subsídio de turno.

Cláusula 22.ª

Suspensão da prestação de trabalho

1- São considerados dias de descanso semanal obrigatório e complementar o domingo e o sábado, respetivamente, ou os consignados nos horários de trabalho, em regime de turnos, como dias de folga.

2- Para além dos feriados obrigatórios estabelecidos na lei, são também considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

CAPÍTULO V

Deslocações

Cláusula 23.ª

Transporte e ajudas de custo

1- Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2- Os trabalhadores em deslocação terão direito às seguintes ajudas de custo:

Pequeno-almoço ..... 1,79 €;
Almoço ou jantar ..... 9,50 €;
Dormida ..... 28,62 €;
Diária completa ..... 50,48 €.

3- As deslocações efetuadas em veículo do trabalhador serão pagas ao preço de 0,28 € por cada quilómetro percorrido, valor que inclui todos os custos inerentes ao uso da viatura, nomeadamente o custo com o seguro de responsabilidade civil obrigatório.

Cláusula 24.ª

Abono para deslocações

Não se consideram retribuição as importâncias que a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes sejam devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

Cláusula 25.ª

Seguro

Para os trabalhadores que habitualmente façam serviço externo será celebrado um contrato de seguro de acidentes pessoais, no valor de 20 000 €, válido, pelo menos, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

CAPÍTULO VI

Subsídio de alimentação, horários das refeições e refeitórios

Cláusula 26.ª

Subsídio de alimentação

1- Por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado as empresas pagarão um subsídio de alimentação de valor não inferior a 5,15 €.

2- Aos trabalhadores que se encontrem a prestar trabalho suplementar, a entidade patronal fornecerá, gratuitamente, uma refeição ou merenda consoante a altura do dia.

3- Na situação prevista no número anterior e na ausência de funcionamento dos refeitórios, serão pagos os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço ..... 1,79 €;
b) Almoço ou jantar ..... 5,15 €;
c) Ceia ..... 3,38 €.

Cláusula 27.ª

Refeições

1- As refeições dos trabalhadores em regime de laboração contínua serão tomadas durante o período normal de trabalho, mas sem prejuízo da laboração.

2- Se o trabalhador em regime de laboração contínua puder abandonar o seu posto de trabalho, para tomar a refeição, o tempo de ausência não se conta como tempo de trabalho.

3- Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não possam tomar uma refeição durante a 5.ª hora da sua jornada de trabalho terão direito a tomá-la posteriormente por conta da empresa. Todavia, a refeição poderá ser tomada durante a 6.ª hora da jornada de trabalho, sempre que necessidade imperiosa de serviço o exija.

4- Em caso de avaria de máquinas, o trabalhador não poderá ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria, o que deverá fazer sempre e imediatamente após a verificação da mesma e de ter tomado todas as medidas de segurança que as circunstâncias imponham.

Cláusula 28.ª

Refeitório

1- Todas as empresas abrangidas por este CCT terão à disposição dos seus trabalhadores um local adequado para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2- Os estabelecimentos que empreguem mais de 150 tra-

balhadores terão em funcionamento de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos dias feriados, um refeitório que fornecerá refeições completas (almoço e jantar), constituídas por um prato de carne ou peixe, sopa e pão.

3- O preceito estabelecido no número anterior só é aplicável se, na prática, o número mínimo diário de refeições servidas ultrapassar as 40.

4- Os trabalhadores de hotelaria, em efetividade de serviço nos refeitórios, têm direito gratuitamente à alimentação.

5- Cada trabalhador que tome as suas refeições no refeitório, nos termos do número 2 desta cláusula, comparticipará no custo de cada refeição com um preço que não excederá o subsídio de alimentação estabelecido no número 1 da cláusula 26.ª

CAPÍTULO VII

Prestações complementares por acidente de trabalho ou doença profissional

Cláusula 29.ª

Complemento da pensão por incapacidade temporária

Em caso de acidente de trabalho, a entidade patronal garantirá ao trabalhador o valor da retribuição líquida dos descontos normais respeitantes ao IRS e à TSU, à data da baixa.

Cláusula 30.ª

Complemento da pensão por incapacidade permanente

1- Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual emergente de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará no sentido de conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com a sua incapacidade.

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

3- Caso a reconversão não seja possível, poderá a entidade patronal declarar o contrato de trabalho caducado, pagando ao trabalhador uma indemnização igual a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador(a).

CAPÍTULO VIII

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 31.ª

Normas de segurança

1- As empresas são obrigadas a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- No âmbito das obrigações decorrentes do cumprimento dos princípios legais respeitantes à saúde e segurança no trabalho, devem as empresas desenvolver campanhas informativas e sensibilizadoras para o perigo do abuso de bebidas alcoólicas e instituir, por regulamento, sistemas de controlo de alcoolemia dos trabalhadores ao seu serviço.

4- A venda e consumo de bebidas alcoólicas são interditos nos locais de trabalho.

5- De acordo com o disposto nos números 3 e 4 desta cláusula as empresas devem proceder a testes de alcoolemia nos seguintes casos:

a) Acidentes de trabalho;

b) Suspensão do trabalho por indisposição alegada ou manifestada pelo trabalhador;

c) Envolvimento em conflitos com outros trabalhadores, superiores hierárquicos e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

d) Periódica e aleatoriamente relativamente a todos os trabalhadores.

6- Considera-se infração disciplinar grave a apresentação ao serviço e a prestação de atividade profissional de qualquer trabalhador com grau de alcoolemia igual ou superior aos limites estabelecidos por lei para condutores de automóveis, para os quais a lei comine como sanção uma coima.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Cláusula 32.ª

Publicação de brochura contendo legislação laboral

Os outorgantes do presente CCT obrigam-se a facultar até três meses após a assinatura deste o Código do Trabalho, que será distribuído a todos os trabalhadores que o solicitem por escrito, sendo o custo da publicação suportado pelas respetivas empresas.

Cláusula 33.ª

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente CCT uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.

2- A comissão paritária será composta por quatro membros, sendo dois designados pela FAPEL e dois designados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O funcionamento da comissão é regulado em conformidade com o estatuído no Código do Trabalho.

Cláusula 34.ª

Carácter globalmente favorável da presente convenção

1- Com a entrada em vigor da presente convenção são revogados todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem designadamente os contratos coletivos de trabalho seguintes:

i) Contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, com revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2021;

ii) Contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, com revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2021;

iii) Contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação do SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços e do SITESE - Sindicato dos Trabalhadores dos Escritórios, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias, com revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2021.

2- As partes outorgantes reconhecem e afirmam, para todos os efeitos legais, o carácter globalmente mais favorável da presente convenção relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho revogados.

ANEXO I

Conteúdos funcionais das profissões

Técnico comercial - É o trabalhador que atua nos sectores ligados ao mercado das marcas/produtos comercializados pela empresa, nomeadamente vendas, marketing, serviço pós-venda e atendimento a clientes, e-commerce e televendas.

Nas atividades de marketing, colabora na conceção e programa e implementa ações promocionais utilizando os meios adequados, visando incrementar a notoriedade das marcas comercializadas pela empresa e estimular a procura direta e induzida. Nas atividades de vendas, estabelece o contacto com clientes no local da venda; informa-se do género de produtos desejados e dos preços de mercado; orienta o cliente nas suas escolhas, fazendo se possível e necessário a demonstração dos artigos, salientando as características de ordem técnica e ou evidenciando a competitividade comercial e vantagens/benefícios do produto.

Colabora na definição das condições de venda, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; toma as medidas necessárias para assegurar a entrega dos produtos e acompanha a sua disposição/acondicionamento no ponto de venda; colabora com os serviços de produção e departamento de marketing através do envio frequente de informação que considere relevante relativamente aos produtos que comercializa e à oferta e ações promocionais das marcas concorrentes.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

Operador/técnico de informática - É o trabalhador que detém conhecimentos diversificados nas áreas de informática e, mediante esses conhecimentos, assegura um conjunto de serviços relacionados com a configuração, manutenção e utilização de meios informáticos.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade:

Segurança de dados informáticos - Faz segurança e arquivo em suporte magnético e otimiza o desempenho dos sistemas desencadeando procedimentos de reorganização de dados.

Programação de sistemas informáticos - Elabora e introduz programas em computador, efetuando a respetiva documentação, manutenção e atualização; dá formação aos utilizadores dos programas e presta-lhes apoio sempre que necessário.

Configuração e suporte de sistemas informáticos - Assegura o funcionamento e controlo de computadores ou outros meios dotados de sistemas programáveis; faz a instalação de novos sistemas e assegura a respetiva configuração e administração; assegura a manutenção e atualização de documentação sobre os sistemas e as instalações de tratamento de dados; deteta e ou resolve problemas que surjam ao longo do trabalho; dá formação aos utilizadores dos sistemas e presta -lhes apoio sempre que necessário.

No âmbito da sua atividade, contacta fornecedores de equipamentos, promovendo a reparação/assistência técnica dos mesmos.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

Operador/técnico administrativo - Nesta profissão integram-se os trabalhadores com formação/especialização no desenvolvimento de atividades nas áreas de aprovisionamento, logística, comercial, financeira, contabilidade, pessoal, secretariado e apoio administrativo.

É o trabalhador que desempenha tarefas administrativas específicas da área de atividade em que se insere.

Opera equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computador, impressoras, fotocopiadoras e outros); realiza estudos e análises sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a outros profissionais; não detém tarefas de chefia, subordinando-se organicamente a um responsável hierárquico, podendo ou não coordenar outros profissionais menos qualificados.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade, nomeadamente as seguintes:

Aprovisionamentos - Regista em suporte informático ou

papel as entradas e saídas de materiais a fim de controlar as quantidades existentes.

Efetua pedidos de materiais, preenchendo requisições ou outra documentação com vista à reposição de faltas.

Receciona os materiais, verificando a sua conformidade com os pedidos efetuados.

Logística - Receção de encomendas e respetiva elaboração de notas de encomenda, participação no plano de produção, gestão de stocks, elaboração das rotinas de entrega de produtos, programação das cargas, contratação de transportadores, elaboração de guias de remessa, faturação e processo de expedição.

Comercial - Organiza a informação relativa à venda de produtos e ou serviços, criando e mantendo atualizados os dossiers e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes, volume de vendas realizadas e tabelas de preços.

Preenche e confere documentação referente a contratos de venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outras).

Organiza e encaminha para os serviços competentes os dados necessários à elaboração de orçamentos e relatórios.

Financeira - Gestão de tesouraria (pagamentos a fornecedores e respetiva emissão de cheques, recebimentos de clientes, dinheiros em caixa, câmbios, gestão de letras, livranças e outras), reconciliações e gestão de saldos bancários, aplicações financeiras, organização documental de financiamentos, gestão de dividendos e participações.

Contabilidade - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza dos documentos, utilizando aplicações informáticas e documentos ou livros auxiliares e obrigatórios.

Prepara para a gestão da empresa a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente impostos, taxas e contribuições.

Recolhe dados necessários à elaboração de informação periódica relativa à situação económica e financeira da empresa, nomeadamente orçamentos, inventários e relatórios.

Organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Efetua o registo das operações contabilísticas em função do seu conteúdo.

Pessoal - 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 de pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões.

Reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoas e efetua os contactos necessários.

Elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS, Segurança Social, assegurando o contacto com as entidades oficiais e outras.

Trabalha com base de dados para elaboração de estatísticas a distribuir pelos diversos departamentos da empresa

Mantém atualizada toda a informação inerente à medicina do trabalho, higiene e segurança, elaborando toda a documentação relativa a acidentes de trabalho e sua ligação com a companhia de seguros.

Secretariado e apoio administrativo - Colabora no planeamento e organização da atividade temporal da chefia, direção ou departamento.

Assegura a comunicação da chefia/direção com interlocutores internos e externos em língua portuguesa ou estrangeira.

Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do seu serviço.

Atende e encaminha pessoas, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários em função do tipo de serviço ou informação pretendida.

Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos e dá-lhes o seguimento apropriado.

Examina o correio recebido, separa-o e classifica-o, preparando os elementos necessários à elaboração de respostas.

Operador/técnico de laboratório - É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e ou químicos, com vista a determinar e a verificar as matérias-primas ou subsidiárias, amostras da produção em curso e produtos finais a fim de controlar os parâmetros de qualidade e especificações definidas.

Recolhe amostras, prepara os elementos necessários à realização das análises e ensaios (soluções, calibração de equipamentos, etc.), faz processamento dos resultados obtidos, executando cálculos técnicos através de meios informáticos ou outros. Pode também colaborar na realização de estudos de processo, acompanhando experiências a nível fabril.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

Operador/técnico de manutenção - É o trabalhador que desenvolve ações de manutenção nas áreas de telecomunicações, elétrica, eletrónica, instrumentação, programação, mecânica, óleo-hidráulica e lubrificação.

Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibragens, ensaios, ajustes, afinações, deteção e reparação de avarias, conservação de equipamentos elétricos, eletrónicos, hidráulicos, mecânicos e pneumáticos.

Interpreta esquemas, faz desenhos e montagem de quadros, aplica especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho.

Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, montagem de acessos e isolamentos.

Faz a limpeza da área após execução dos trabalhos, quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade, nomeadamente nas seguintes áreas:

Manutenção elétrica/instrumentação:

Eletricidade (alta tensão e baixa tensão);

Eletrónica;

Instrumentação (eletrónica e pneumática);

Telecomunicações;

Sistemas de automação.

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica e civil);
Soldadura;
Máquinas e ferramentas;
Mecânica de viaturas;
Óleo-hidráulica;
Lubrificação;
Inspeção e controlo.

Operador/técnico de logística - Nesta profissão integram-se os trabalhadores que desempenham funções, nomeadamente, nas seguintes áreas:

Descargas - Nomeadamente a receção, conferência e descarga de todo o tipo de matérias-primas e subsidiárias provenientes de fornecedores.

Movimentação de materiais - Transferência de todo o tipo de matérias-primas, produtos acabados ou outros artigos, no interior e exterior das instalações fabris, cumprindo com o definido em cada sector para os diversos materiais, zelando pelo bom acondicionamento dos mesmos.

Expedição e cargas - Elaboração de cargas de acordo com as guias de carga emitidas pela expedição. A preparação de cargas envolve a recolha e manipulação dos produtos acabados e o seu acondicionamento e carregamento no meio de transporte para distribuição ao cliente. Nesta área procede à execução de registos físicos e ou informáticos inerentes ao serviço.

Transportes - Conduz diversos meios de transporte: automóveis, básculas, pontes rolantes e outros meios de movimentação e elevação de materiais ou produtos dentro e fora das instalações, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza dos equipamentos que lhe estão atribuídos.

De acordo com as funções atribuídas pode desempenhar tarefas na área administrativa de logística, nomeadamente receção de encomendas e respetiva elaboração de notas de encomenda, participação no plano de produção, gestão de stocks, elaboração das rotinas de entrega de produtos, programação das cargas, contratação de transportadores, guias de remessa, faturação e processo de expedição.

Operador/técnico de processo - Nesta profissão integram-se os trabalhadores que operam os equipamentos destinados à preparação de matérias-primas, fabrico, transformação e acabamento de papel e cartão, em conformidade com as instruções técnicas predefinidas.

As ações desenvolvidas consistem, fundamentalmente, na condução e operação de equipamentos, em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos.

Compete ao operador zelar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, colaborar em trabalhos de manutenção do 1.º escalão, manter arrumada e limpa toda a área de trabalho e respetivos equipamentos. Utiliza ou conduz os meios móveis necessários ao completo desempenho da sua função e controlo da atividade e elabora relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir.

Efetua dentro do seu nível de autonomia as ações corretivas necessárias, utilizando os meios que lhe forem indicados para manter a qualidade do produto. Acompanha e participa nas operações de manutenção geral e conservação da área de trabalho onde intervém, nomeadamente operações de manutenção de 1.º grau, limpeza, arrumação e substituição de componentes indispensáveis para a fabricação.

De acordo com a sua formação/especialização, desempenha indistintamente várias funções consoante o seu nível de responsabilidade, nomeadamente nas seguintes áreas:

Preparação de matérias-primas - Controlar e assegurar a alimentação de matérias-primas fibrosas e aditivos químicos ou outros nas dosagens e momentos adequados para alimentação dos pulpers.

Controla o processo de refinação de fibras, a fim de obter as composições estabelecidas nas especificações do plano de fabrico.

Participa na descarga e arrumação e movimentação de matérias-primas.

Fabricação - Assegura a partir do terreno e ou painel de comando centralizado o funcionamento de uma instalação destinada ao fabrico de papel ou cartão, garantindo a quantidade e qualidade previamente determinadas, constantes nas ordens de fabrico.

Efetua o controlo imediato da qualidade através de testes físicos e ou químicos simples, de modo a comprovar os parâmetros das instruções técnicas de produto.

Verifica se os valores indicados pela instrumentação estão de acordo com as especificações de fabrico e normas de proteção de segurança e ambiente.

Transformação - Operação de linhas de transformação de produto semiacabado para obtenção de produtos finais, de acordo com as instruções de fabrico.

Controla o funcionamento de máquinas, tais como bobinadoras, cortadoras, embaladoras, plastificadoras, paletizadoras, gofradores e laminadoras, por forma a obter produtos finais diversos, respeitando os padrões de qualidade preestabelecidos.

Na execução do seu trabalho, utiliza quando necessários meios de movimentação de produtos.

Operador de vapor/cogeração - É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de geradores de vapor destinados à produção de força motriz ou ao aquecimento industrial, assegurando também as funções inerentes à condução da central térmica e ou cogeração.

Aciona válvulas ou outros dispositivos, a fim de manter a água no nível conveniente; alimenta o depósito dos queimadores ou a fornalha com combustível adequado; ativa e ou regula a chama, de modo a obter água quente ou vapor; verifica, por meio de instrumentos de medida adequados, se a temperatura e a pressão das caldeiras não ultrapassa os níveis preestabelecidos; substitui os bicos dos queimadores sempre que necessário; procede à limpeza e reparação dos equipamentos e comunica, superiormente, as anomalias verificadas; preenche documentação adequada para a execução de gráficos de rendimento.

Controla também outros equipamentos auxiliares e acessórios, competindo-lhe providenciar pelo seu bom funcionamento, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, correspondentes a instalações e equipamento; faz as respetivas reparações de conservação e manutenção por forma a assegurar o funcionamento dos equipamentos.

Realiza análises às águas de alimentação das caldeiras, efetuando operações de desmineralização sempre que necessário.

Compete-lhe ainda assegurar o bom estado de funcionamento, segurança e conservação de todos os meios envolventes na sua área de trabalho.

Compete-lhe ainda a execução de outras tarefas acessórias e necessárias ao desempenho da sua profissão.

ANEXO II

Descrição dos requisitos de acesso aos níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Funções e responsabilidade	Formação	Habilitações e experiência
1-Quadros superiores	Participação na definição da política geral da empresa ou funções consultivas na organização da mesma. Trabalho de criação ou adaptação de métodos e processos técnico-científicos e administrativos, comprometendo-se com o cumprimento dos objetivos definidos.	Conhecimentos de planificação e coordenação das atividades fundamentais da empresa. Conhecimentos de planificação e coordenação das atividades fundamentais do campo em que está situado e que obrigue ao estudo e investigação de problemas de grande responsabilidade e nível técnico.	Licenciatura ou bacharelato mais cinco anos de experiência
2- Quadros médios	Funções de organização e adaptação da planificação estabelecida superiormente e diretamente ligadas a trabalhos de carácter executivo, colaborando ativamente na implementação das políticas da empresa.	Formação profissional técnica de nível médio visando trabalhos de execução, estudo e planificação num campo bem definido ou de coordenação em vários campos.	Licenciatura ou bacharelato mais três anos de experiência
3- Quadros médios	Funções de organização e adaptação da planificação estabelecida superiormente e diretamente ligadas a trabalhos de carácter executivo.	Formação profissional técnica de nível médio visando trabalhos de execução, estudo e planificação num campo bem definido ou de coordenação em vários campos.	Bacharelato
4- Quadros intermédios	Orientação de um grupo de trabalho, segundo diretrizes fixadas superiormente, mas exigindo o conhecimento dos processos de atuação.	Formação profissional completa com especialização em determinado campo.	Bacharelato
5- Altamente qualificados	Funções de execução de exigente valor técnico enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente, compreendo a elaboração de trabalhos complexos.	Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.	12.º ano mais cinco anos de experiência
6- Altamente qualificados	Funções de execução de exigente valor técnico enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente.	Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.	12.º ano mais três anos de experiência
7- Profissionais qualificados	Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução, com autonomia de desempenho.	Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.	12.º ano
8- Profissionais qualificados	Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.	Formação profissional completa que, para além de conhecimentos teóricos e práticos, exija uma especialização.	11.º ano mais três anos de experiência
9- Profissionais qualificados	Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas, rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.	Formação profissional completa numa profissão (intelectual ou manual) que implique conhecimentos teóricos e práticos.	11.º ano

10-Profissionais semiqualificados	Funções de execução totalmente planificada e definida, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.	Formação profissional num campo limitado ou conhecimentos profissionais práticos e elementares.	11.º ano
11- Profissionais semiqualificados	Funções de execução totalmente planificada e definida, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.	Formação profissional num campo limitado ou conhecimentos profissionais práticos e elementares.	Escolaridade mínima obrigatória
12-Profisionais não qualificados	Tarefas simples, diversas e normalmente não especificadas, totalmente determinada.	Conhecimentos de ordem prática suscetíveis de serem adquiridos num curto espaço de tempo.	Escolaridade mínima obrigatória

ANEXO III

Tabela de remunerações de base (mínimos)
(Produção de efeitos a 1 de maio de 2022)

Níveis de qualificação do trabalho	Profissões/Categorias	Retribuição (em euros)
1- Quadros superiores	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	1 196,00 €
2- Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	1 140,00 €
3- Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeraçãO	958,00 €
4- Quadros intermédios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	880,00 €

5- Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	870,00 €
6- Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	798,00 €
7- Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	743,00 €
8- Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	714,00 €
9- Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	711,00 €
10- Profissionais semiqualificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	709,00 €

11- Profissionais semiqualificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	707,00 €
12- Profissionais não qualificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	705,00 €

Porto, 23 de maio de 2022.

Pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL):

António de Andrade Tavares, mandatário.
Manuel Cavaco Guerreiro, mandatário.
Gregório da Rocha Novo, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Osvaldo Fernandes de Pinho, mandatário.
Vera Cristiana Pires Falhas, mandatária.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.
SERS - Sindicato dos Engenheiros.
SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços.
SINDECES - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços.

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado em 8 de julho de 2022, a fl. 197 do livro n.º 12, com o n.º 162/2022, 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 Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP 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 coletiva de trabalho vertical, adiante designada CCTV, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP (adiante designada ANTROP), e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos associados da Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS (adiante designada FECTRANS).

2- O presente CCTV aplica-se em território nacional ao setor de atividade de transportes rodoviários de passageiros.

3- O CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de fevereiro de 1980, revisto e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 1999, assim como o contrato coletivo de trabalho vertical publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de setembro de 2019.

4- O presente CCTV abrangerá cerca de cento e dez empregadores e cerca de doze mil trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1- Este CCTV entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será até ao dia 31 de dezembro de 2026, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária (anexo III), o seu período de vigência será de 12 meses contados a partir da sua produção de efeitos.

4- As cláusulas de expressão pecuniária (anexo III) têm eficácia a partir do dia 1 de janeiro de cada ano.

5- Decorrido o prazo de vigência referido no número 2 desta cláusula, aplica-se o seguinte regime:

a) Não tendo havido denúncia, o CCTV renova-se sucessivamente por períodos de um ano;

b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses;

c) Decorrido o período referido na alínea anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

Cláusula 3.ª

(Tempo e forma de revisão)

1- A denúncia far-se-á, por meio de documento escrito, e conterá proposta de revisão, total ou parcial, da convenção.

2- A denúncia só poderá ter lugar nos sessenta dias que antecedem o termo do prazo convencionado na cláusula anterior.

3- A contraproposta à proposta de revisão da convenção deverá ser feita, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

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

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

3- O disposto na presente cláusula é aplicável aos trabalhadores admitidos após a data da entrada em vigor do presente CCTV.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

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

a) 240 dias para as categorias profissionais dos grupos I, II e III das áreas administrativa, manutenção e movimento;

b) 180 dias para as categorias profissionais dos grupos IV e V das áreas administrativa, manutenção e movimento; do grupo VI das áreas administrativa e manutenção; e do grupo VII e VIII (técnico de armazém I) da área manutenção;

c) 90 dias, acrescido do período de tempo despendido com a formação inicial ministrada, para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público ou de motorista de serviço comercial;

d) 90 dias para as demais categorias profissionais não referidas nas alíneas anteriores.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.ª

(Categorias profissionais)

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

3- Em todos os documentos que sejam elaborados por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa utilizar a mesma designação na classificação profissional.

4- Sempre que perante a dispersão regular das funções de um trabalhador existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

Cláusula 7.ª

(Quadros de pessoal)

1- A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro dos seus trabalhadores.

2- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará, até ao dia 10 de cada mês, às respetivas associações sindicais, os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estas, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

3- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas das respetivas associações sindicais desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 8.ª

(Regulamentação do quadro - Densidades)

1- As densidades mínimas para as categorias profissionais de técnico de manutenção e de técnico administrativo são as seguintes:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
II	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2- Se existir apenas um técnico de manutenção ou um técnico administrativo, este terá de ser classificado com o nível II.

3- Existindo mais que dez técnicos de manutenção ou mais que dez técnicos administrativos, a respetiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.

4- Nos estabelecimentos com cinco ou mais técnicos de manutenção ou onde não haja um técnico de manutenção nível V, tem que haver, pelo menos, um classificado como responsável de secção.

5- Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete técnicos de manutenção têm que classificar um como técnico de manutenção V.

6- Para os trabalhadores da área administrativa é obrigatória a existência de:

a) Um profissional classificado como responsável de secção II por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de cinco trabalhadores, dentro de cada departamento, divisão ou serviço;

b) Um profissional classificado como responsável de serviço por cada dois profissionais classificados como responsável de secção II no mesmo sector de serviços, departamento ou de divisão;

c) O número de estagiários não poderá exceder em 50 % o de técnicos administrativos, podendo sempre haver um estagiário desde que haja um técnico administrativo;

d) O cômputo dos técnicos administrativos será efetuado em separado em relação aos escritórios centrais e a cada filial, no caso de haver separações geográficas dos locais de trabalho.

Cláusula 9.ª

(Acesso)

1- Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.

2- No provimento dos lugares, a empresa dará sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo os casos especiais em que não lhes seja reconhecida competência profissional.

3- O acesso às seguintes categorias profissionais pode ser efetuado, em regime de estágio, por trabalhadores habilitados com, no mínimo, cursos de formação que confiram equivalência ao 12.º ano de escolaridade: técnico de bilheteira e despachos, técnico de manutenção e técnico administrativo.

4- O exercício de funções em regime de estágio nos termos do número anterior tem a duração de um ano, no termo do qual os trabalhadores terão acesso ao nível inferior da categoria correspondente.

5- Excluem-se do disposto no número 3 os trabalhadores relativamente aos quais não seja obrigatório o 12.º ano de escolaridade, caso em que terão que ter a escolaridade mínima exigida atenta a idade concreta.

6- O período de permanência em cada categoria profissional e as condições de acesso à categoria profissional subsequente constam do anexo II.

Cláusula 10.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita 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 nas condições previstas no número 1 pode pôr termo ao contrato mediante aviso prévio de oito dias.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a termo.

4- O trabalhador admitido, nos termos do número 1 desta cláusula, tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal, do período de férias e respetivo subsídio atenta a duração efetiva do contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.ª

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou aos trabalhadores, nestas filiados, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) 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;

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

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com o seu nível hierárquico, salvo os casos previstos na lei e no presente CCTV;

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

g) Celebrar contrato de seguro de acidente de trabalho para todos os trabalhadores, no país e no estrangeiro, de acordo com a retribuição auferida. O contrato de seguro abrangerá o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações

de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, assistência social ou outros a ela inerentes, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, do qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, retribuições auferidas, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, períodos de férias gozadas, sanções disciplinares aplicadas e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores com horário fixo que tenham, a título excecional, e por motivos imperiosos de serviço, que iniciar ou terminar o serviço fora do horário de trabalho habitualmente praticado, as condições necessárias, em matéria de deslocação, que lhes permitam o cumprimento desses horários;

m) Quando utilizado, assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes individuais de controlo do horário de trabalho, sob pena de se presumir efetuado o trabalho suplementar nele registado;

n) Adquirir o livrete individual de controlo e fornecê-lo ao trabalhador, quando aplicável;

o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade empregadora, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório;

p) Entregar aos trabalhadores que efetuam cobranças em movimento, aquando da sua admissão, a quantia adequada para efeito de poder entregar aos utentes os necessários trocos, decorrentes da venda de títulos de transporte. Esta quantia é, obrigatoriamente, objeto de restituição aquando da cessação do contrato de trabalho ou em caso da sua suspensão por período igual ou superior a sessenta dias, ficando, desde já, autorizada a sua compensação com os créditos salariais vencidos na data da respetiva cessação.

Cláusula 12.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 atividade profissional, de acordo com o presente CCTV;

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

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados ou sobre quaisquer factos de serviço que lhe sejam solicitados pela empresa, desde que no âmbito da sua definição de funções;

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, regular e pontualmente, contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. 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 do contrato 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) Efetuar a entrega das folhas de registo dos aparelhos tacógrafos, bem como efetuar a descarga do cartão de tacógrafo digital, de acordo com o legalmente definido.

Cláusula 13.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

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 atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e/ou dos seus companheiros;

d) Diminuir-lhe a retribuição;

e) Baixar-lhe a categoria;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente CCTV;

g) 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;

h) Fazer cessar, a qualquer título, o contrato de trabalho 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 atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria profissional, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;

j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de horário fixo diurno para horário fixo noturno ou vice-versa, e de fixo para móvel ou vice-versa ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;

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) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto na sua retribuição, 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) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 6.ª, proceder à criação de novas classes ou categorias profissionais e respetivas definições de funções sem a aprovação da comissão paritária.

Cláusula 14.ª

(Direito à greve e proibição de «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 sindicais, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

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

CAPÍTULO IV

Categorias profissionais de condução

Cláusula 15.ª

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores admitidos para a condução de veículos de transporte público de passageiros podem ser classificados de acordo com as seguintes categorias profissionais:

a) Motorista de ligeiros;

b) Motorista de serviço comercial;

c) Motorista de serviço público.

2- A cada uma das categorias profissionais referidas no número anterior corresponde o descrito funcional constante do anexo I.

Cláusula 16.ª

(Motorista de ligeiros)

É classificado como motorista de ligeiros o trabalhador que tem a seu cargo, exclusivamente, a condução de veículos ligeiros.

Cláusula 17.ª

(Motorista de serviço comercial)

1- É classificado como motorista de serviço comercial, o trabalhador afeto à execução de serviços regulares especializados e de serviços ocasionais, nacionais e estrangeiros, cuja realização não determinava, na vigência dos contratos coletivos de trabalho referidos no número 2 da cláusula 1.ª, o direito ao recebimento de subsídio de agente único.

2- Com referência aos trabalhadores já admitidos, por motorista de serviço comercial entende-se:

a) Trabalhadores admitidos até 28 de fevereiro de 2020 (inclusive) - Todos aqueles que, nos 12 meses anteriores, ou, caso o período de prestação de atividade seja inferior, nos meses em que a exerceu, não asseguraram a execução de qualquer serviço que ocasione o vencimento do subsídio de agente único, ou que, tendo assegurado, no cômputo total das horas de condução efetivamente trabalhadas naquele período, não atinjam 20 % de horas de condução em regime de agente único;

b) Trabalhadores admitidos após 28 de fevereiro de 2020 - Todos aqueles que, no período compreendido entre 1 de janeiro de 2022 a 30 de setembro de 2022, ou, caso o período de prestação de atividade seja inferior, nos meses em que a exerceu, não asseguraram a execução de qualquer serviço que ocasione o vencimento do subsídio de agente único, ou que, tendo assegurado, no cômputo total das horas de condução efetivamente trabalhadas naquele período, não atinjam 20 % de horas de condução em regime de agente único.

3- Os trabalhadores que, no futuro, venham a ser admitidos com a categoria profissional de motorista de serviço comercial não poderão prestar, em cada mês, mais de 20 % de horas efetivas de condução em serviços de transporte que determinavam o direito ao recebimento de subsídio de agente único nos termos referidos no número 1.

4- Caso um trabalhador, admitido com a categoria profissional de motorista de serviço comercial, exceda o limite máximo previsto no número anterior durante o período de dois meses, será, automaticamente, classificado no mês seguinte, como motorista de serviço público.

5- Sempre que um trabalhador classificado com a categoria profissional de motorista de serviço comercial seja afeto à execução de uma carreia de serviço público (urbanas, interurbanas e serviços expressos), ser-lhe-á atribuído, em substituição do subsídio de agente único, um subsídio de serviço público diário correspondente a 20 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, durante o tempo efetivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a oito horas de trabalho diário nessa situação.

6- A título de contrapartida pelo recebimento do subsídio referido no número anterior, o trabalhador classificado com a categoria profissional de motorista de serviço comercial obriga-se a:

a) Efetuar a emissão, carregamento e cobrança de títulos de transporte e verifica a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

b) Orienta e acondiciona a bagagem dos passageiros, procedendo à cobrança de eventuais excessos;

c) Prestar assistência aos passageiros, nomeadamente dando informações quanto a percursos, horários e ligações;

d) Proceder à receção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem em agentes ou em qualquer dependência da empresa;

e) Prestar contas das cobranças a que procedeu.

7- Anualmente, há lugar ao pagamento do proporcional do subsídio de serviço público que tenha sido efetivamente pago nos meses de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

8- Para efeito do disposto no número anterior, o valor de cada proporcional do subsídio de serviço público é calculado

mediante a divisão por 11 (onze) do valor total recebido pelo desempenho daquela função no ano civil anterior.

Cláusula 18.ª

(Motorista de serviço público)

São classificados como motorista de serviço público todos os demais trabalhadores afetos à condução de veículos de transporte rodoviário de passageiros.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 19.ª

(Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência do trabalhador ou para outro dentro da mesma localidade, se tal transferência resultar de mudança ou encerramento, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta o serviço.

3- O local de início do serviço pode ser alterado para outro(s) desde que a distância entre esse(s) local(ais) e a residência do trabalhador informada à empresa no momento da admissão seja igual ou inferior à distância entre o local de trabalho contratado e a referida residência.

4- Caso da aplicação do previsto no número anterior resulte um acréscimo de custo com a deslocação, devidamente comprovado por meio de documento, tem o trabalhador direito a ser ressarcido de tais custos.

5- O local de início e termo de cada período de trabalho deve, em cada dia, ser o mesmo. Quando assim não suceda, o período de tempo necessário à deslocação entre o local de termo e o local de início é considerado tempo de trabalho.

Cláusula 20.ª

(Transferência do local de trabalho)

1- O trabalhador poderá ser transferido, definitiva ou temporariamente, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.

2- O trabalhador poderá ainda ser transferido, definitiva ou temporariamente, nos termos do definido na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

CAPÍTULO VI

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 21.ª

(Tempo de trabalho)

Para efeitos do presente CCTV, considera-se tempo de trabalho qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela entidade empregadora, à execução das funções correspondentes à sua categoria profissional.

Cláusula 22.ª

(Tempo de descanso)

1- Para efeitos do presente CCTV, considera-se tempo de descanso qualquer período, durante a jornada de trabalho ou entre jornadas de trabalho, em que o trabalhador não esteja afeto à realização de qualquer atividade, podendo dispor livremente do seu tempo.

2- O tempo de descanso pode ser tempo de intervalo, tempo de descanso diário e tempo de descanso semanal.

Cláusula 23.ª

(Tempo de intervalo)

1- Para todos os trabalhadores com horário móvel, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a três, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2- Caso a duração máxima de tempo de intervalo não seja gozada no primeiro intervalo pode ser dado um segundo intervalo até perfazer as três horas referidas no número anterior.

3- Excecionalmente, o horário de trabalho pode prever a prestação até ao limite de seis horas consecutivas caso tal seja necessário para assegurar a conclusão do serviço em execução.

4- Para todos os demais trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas horas, salvo se for celebrado entre as partes acordo escrito em sentido diverso.

5- Por acordo escrito entre as partes, e para os trabalhadores de qualquer uma das áreas administrativa, manutenção e movimento, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta por referência à duração do período normal de trabalho diário. Sempre que possível, durante o período de trabalho diário deve ser prevista uma pausa de quinze minutos, a qual se considera incluída naquele período.

Cláusula 24.ª

(Tempo de descanso diário)

1- O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

2- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável, nomeadamente o Regulamento (CE) n.º 561/2006 e as normas que o complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

Cláusula 25.ª

(Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho será de quarenta horas semanais, distribuídas em cinco dias, não podendo ser superior a oito horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

Cláusula 26.ª

(Horário de trabalho - Definição e princípios gerais)

1- Entende-se por horário de trabalho a definição das horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como os intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais do presente CCTV.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

a) Horário fixo;

b) Horário móvel.

4- Os mapas de horário de trabalho fixo serão remetidos ao ministério responsável pela área laboral nos casos em que a lei o exija.

5- A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo do trabalhador.

6- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público deverão proceder ao registo dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso em tacógrafo analógico ou digital, ou meio alternativo de registo, de acordo com o legalmente definido, designadamente no Decreto-Lei n.º 237/2007.

7- Os trabalhadores com horário móvel terão de ter conhecimento da hora do início do trabalho posterior ao período de descanso, diário ou semanal, com a maior antecedência possível, garantindo-se, que, no mínimo, tal ocorra ou até ao termo da jornada de trabalho ou até às 18h00 do termo de cada dia, consoante o que se verificar primeiro.

8- Se, por motivos de serviço, houver alteração da hora do início de trabalho acima referido, é da responsabilidade da empresa a informação prévia ao trabalhador de tal alteração.

Cláusula 27.ª

(Outros trabalhos)

Na organização do horário de trabalho definido para os trabalhadores com horário móvel deverá considerar-se o período total mínimo de quinze minutos para a execução de tarefas complementares à tarefa principal de condução, designadamente, verificação da viatura, abastecimento, prestação de contas, sendo que, pelo menos dez desses minutos deverão ser previstos no início da jornada de trabalho.

Cláusula 28.ª

(Pausa técnica)

1- Entende-se por pausa técnica qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade profissional em caso de necessidade, bem como, no caso de trabalhador que conduza em equipa, qualquer período que passe ao lado do condutor ou num beliche durante a marcha do veículo, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 237/2007.

2- As pausas técnicas previstas no número anterior não são consideradas tempo de trabalho e não substituem o tempo de intervalo.

3- As pausas técnicas que ocorram após o período normal de trabalho diário são remuneradas nos termos previstos na cláusula 55.ª

4- As pausas técnicas têm a duração mínima de 30 minutos e a duração máxima de quatro horas em cada dia de trabalho.

5- Durante a pausa técnica, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso esta seja interrompida, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo máximo equivalente a metade do tempo previsto inicialmente para a pausa técnica.

6- A partir do momento do contacto efetuado pela empresa, o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário remunerado como tal.

7- Os períodos de pausa técnica serão registados no correspondente meio de registo legalmente obrigatório sob o símbolo:

8- A pausa técnica é aplicada em situação de condução em equipa apenas para efeito de registo, excluindo-se a aplicação do número 3 da presente cláusula.

Cláusula 29.ª

(Trabalho a tempo parcial)

1- O trabalho em regime de tempo parcial pode ser prestado em, no máximo, 5 dias por semana.

2- Em cada dia, o trabalhador pode ter, no máximo, dois períodos de trabalho.

3- Se o período normal de trabalho semanal acordado for distribuído por 5 dias por semana, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 35 horas semanais.

4- Se o período normal de trabalho semanal acordado for distribuído por 4 ou menos dias por semana, o período normal de trabalho diário pode ser de até 8 horas em cada dia.

5- Em cada dia, entre o termo do primeiro período de trabalho e o início do segundo período de trabalho mediará um período de tempo que garanta o respeito pelo período mínimo de repouso entre jornadas de trabalho.

6- O trabalhador poderá afetar o período de tempo que medeia entre o termo do primeiro período de trabalho e o início do segundo período de trabalho da forma que entender definir, quer no exercício de atividades de natureza pessoal, quer no exercício de atividades de natureza profissional, não estando em qualquer caso, afeto à empregadora.

7- Caso a atividade profissional exercida pelo trabalhador nos termos do número anterior esteja sujeita a controlo por

aparelho tacógrafo ou equivalente, o seu exercício não pode pôr em causa a atividade profissional contratada pelo não respeito dos períodos máximos de trabalho e dos períodos mínimos de descanso.

Cláusula 30.ª

(Horários partidos - Noção)

1- O período normal de trabalho diário pode ser repartido por dois períodos de trabalho, o qual só poderá ter um único intervalo de descanso no máximo de sete horas, sem prejuízo do cumprimento das normas referentes ao descanso entre jornadas de trabalho.

2- O intervalo referido no número anterior deve ser gozado no local de trabalho ou no local de início de serviço.

3- O presente regime só poderá ser aplicável aos serviços de transporte regulares e em dias úteis. Para o efeito consideram-se dias úteis, de segunda a sexta-feira, excluindo-se os dias feriados. Em consequência, aos motoristas aderentes será concedido o descanso semanal ao sábado e ao domingo.

4- É admitido o exercício de outra atividade profissional.

5- Caso a atividade profissional exercida pelo trabalhador nos termos do número anterior esteja sujeita a controlo por aparelho tacógrafo ou equivalente, o seu exercício não pode pôr em causa a atividade profissional contratada pelo não respeito dos períodos máximos de trabalho e dos períodos mínimos de descanso.

Cláusula 31.ª

(Horários partidos - Âmbito de aplicação)

1- A organização do horário de trabalho de acordo com o regime de horários partidos aplica-se:

a) Aos trabalhadores admitidos em data anterior à entrada em vigor do novo CCTV que, querendo, solicitem por sua iniciativa a adesão ao presente regime, desde que essa adesão seja feita mediante a subscrição de acordo individual escrito entre a empresa e o trabalhador;

b) Aos trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do novo CCTV, e desde que não preenchidas as quotas máximas previstas na cláusula 32.ª

2- Qualquer das partes poderá fazer cessar a aplicação do acordo celebrado, o qual tem o prazo de vigência de um ano, sucessivamente renovável.

3- A cessação pressupõe a denúncia do acordo, efetuada por escrito, por qualquer das partes, e com antecedência mínima de 30 dias. A cessação produz sempre efeitos no primeiro dia do mês seguinte àquele em que se verifica o termo dos 30 dias de aviso prévio.

Cláusula 32.ª

(Horários partidos - Organização)

1- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores aderentes ao regime de horários partidos é de 7 horas e 15, sendo o período normal de trabalho semanal de 36 horas e 15, distribuído por 5 dias da semana.

2- Qualquer alteração à escala de serviço efetuada no próprio dia que implique o aumento do número de horas de trabalho a prestar é remunerado como trabalho suplementar.

3- Em cada empresa, as chapas de serviço afetas a este tipo de serviço não podem ser superiores a 15 % (áreas metropolitanas) ou 30 % (fora das áreas metropolitanas) do serviço normal definido pelas autoridades de transporte, salvo acordo das partes.

Cláusula 33.ª

(Trabalho suplementar)

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

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

3- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a 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, as duzentas horas anuais.

5- Excecionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

a) Serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficinal;

b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;

c) Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos.

6- Todo o trabalho suplementar é objeto de registo interno mediante o recurso a meios informáticos ou manuais.

Cláusula 34.ª

(Trabalho noturno)

1- Para os trabalhadores admitidos até 29 de dezembro de 2015, o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

2- Para os trabalhadores admitidos posteriormente à data indicada, o trabalho prestado entre as 20h30 de um dia e as 6h30 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

3- Para os trabalhadores relativamente aos quais, nesta data, se considere como correspondendo a trabalho noturno o compreendido entre as 20h00 e as 7h00, manter-se-á em aplicação o aludido regime.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.ª

(Tempo de descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada semana de trabalho, dois dias de descanso semanal consecutivos: dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar.

2- Para os trabalhadores que venham a ser admitidos após a entrada em vigor do presente CCTV, o gozo dos dias de descanso semanal será observado de forma fixa ou rotativa de acordo com a escala de serviço periodicamente

afixada. Para os trabalhadores já admitidos, o gozo dos dias de descanso semanal será observado nos termos em vigor.

3- O gozo de dia de descanso terá que ocorrer, obrigatoriamente, ao fim de, no máximo, seis dias de condução consecutivos.

4- No caso de os dias de descanso semanal serem observados de forma rotativa haverá lugar à sua definição com periodicidade quinzenal, estando sujeitos a confirmação semanal.

5- Havendo lugar à transição de sistema de gozo de dia de descanso de forma rotativa para sistema de gozo de dia de descanso de forma fixa será observado, sucessivamente, o critério de maior antiguidade, estando sempre dependente da aceitação do trabalhador. Para ordenação e aferição do critério de maior antiguidade apenas serão considerados os trabalhadores que estejam em igualdade de circunstâncias tendo em atenção o posto de trabalho a que serão afetos.

6- Aos trabalhadores com horário móvel, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável nomeadamente o Regulamento (CE) n.º 561/2006 e as normas que os complementem, serão observados os tempos de descanso neles definidos.

7- Para os trabalhadores com horário fixo, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar coincidirão, sempre que possível, com o sábado e o domingo. Para os trabalhadores com horário fixo nesta data já admitidos, e salvo acordo escrito em sentido diverso, manter-se-á o gozo dos dias de descanso nos dias atualmente observados.

8- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias imediatamente seguintes.

9- Os trabalhadores em serviço no estrangeiro gozarão o dia ou dias de descanso imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho, salvo se por acordo o gozo ocorrer no estrangeiro.

10- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado sempre que não se verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:

a) O trabalho que se prolongue até às 3h00 do dia civil de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou dia feriado;

b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 36.ª

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os definidos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

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, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

Cláusula 37.ª

(Direito a férias)

1- A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 22 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.

2- O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

5- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

6- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

7- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

8- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

9- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

10- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 5 e 6.

11- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 38.ª

(Gozo de férias)

1- As férias deverão ser gozadas seguidamente, exceto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- 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.

3- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou

sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 39.ª

(Marcação de férias)

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

2- O plano de férias deverá ser afixado até 31 de março, e dele será remetido um exemplar à associação sindical. Igualmente serão comunicadas ao trabalhador e à associação sindical respetiva todas as alterações ao plano de férias.

3- As férias dos trabalhadores da área movimento poderão ser marcadas ao longo de todo o ano civil, devendo, na marcação, ser ouvida a estrutura de representação dos trabalhadores.

Cláusula 40.ª

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito, após a cessação do impedimento, ao gozo ou à retribuição correspondente ao período de férias vencido e não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 37.ª

Cláusula 41.ª

(Alteração ou interrupção de férias)

1- Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

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

4- Findo o impedimento a que se refere o número 2, prosseguirá o gozo das férias, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 42.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 correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 43.ª

(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 44.ª

(Licença sem retribuição)

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

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os 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 a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 45.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 prolongar 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 manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de Segurança Social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de verificado 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.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, logo que possível, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 46.ª

(Conceito de falta)

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

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

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entradas inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Ficam expressamente excluídos do disposto no número anterior todos os trabalhadores da área movimento e, da área manutenção, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de manutenção e técnico de pneus, sob pena de aplicação de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 47.ª

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número 2.

4- A duração das ausências referidas no número 2 consideradas como faltas justificadas é a referida na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

5- Para efeito da contabilização das ausências referidas na alínea *b)* do número 2, apenas serão considerados os dias efetivos de trabalho, com expressa exclusão dos dias de descanso e dos dias feriado.

Cláusula 48.ª

(Efeitos de 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, ainda, que justificadas:

a) As referidas na alínea *g)* da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário;

b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTV;

c) As referidas na alínea *i)* da cláusula anterior, com exceção da ausência correspondente ao dia de aniversário do trabalhador.

Cláusula 49.ª

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- As faltas injustificadas determinam perda de 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 20 dias úteis de férias.

2- 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 a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 50.ª

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição base}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 51.ª

(Retribuição do trabalho)

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

2- A entidade empregadora entregará mensalmente os recibos de vencimento aos trabalhadores.

3- Com expressa exclusão do disposto na cláusula 54.ª, para todos os efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno e subsídio de agente único, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição base x 12}}{\text{Período normal de trabalho semanal x 52}}$$

Cláusula 52.ª

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

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior receberá desde o início a retribuição correspondente à categoria do trabalhador substituído.

2- O disposto no número anterior não é considerado acesso.

3- Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 53.ª

(Retribuição do trabalho suplementar em dia útil)

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

a) 50 % de retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % de retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

Cláusula 54.ª

(Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado)

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório descanso semanal complementar e em dias feriado é remunerado com o adicional de 200 %.

2- Para efeito de cálculo, o valor do dia será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição base}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

e o valor da hora será também determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição diária}}{\text{Horário de trabalho (8)}} = \text{Remuneração hora}$$

3- Qualquer período de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório e de descanso semanal complementar e nos dias feriado será pago pelo mínimo de cinco horas, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Cada hora ou fração trabalhada para além do período normal de trabalho (oito horas) será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 2 desta cláusula.

Cláusula 55.ª

(Forma de pagamento da pausa técnica)

1- Cada hora de pausa técnica não incluída nas oito horas de trabalho normal diário é remunerada nos termos da cláusula 53.ª quando ocorra em dia útil (retribuição do trabalho suplementar em dia útil) e nos termos da cláusula 54.ª (Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado) quando ocorra em dias de descanso semanal obrigatório e em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado.

2- É da responsabilidade da associação de empregadores outorgante a indicação às empresas associadas do modo e da designação sob a qual é efetuado o pagamento das pausas técnicas garantindo-se, em qualquer caso, que o resultado corresponda ao indicado no número anterior.

3- Em cada dia de trabalho, só poderá haver lugar ao pagamento ou de uma hora de trabalho suplementar ou de uma hora de pausa técnica com acréscimo de 50 %, consoante aquela que se verificar primeiro, sendo as horas seguintes, quer de trabalho suplementar, quer de pausa técnicas, remuneradas com acréscimo de 75 %.

Cláusula 56.ª

(Retribuição e subsídio de férias)

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores receberão da empresa a retribuição e um subsídio de férias de montante igual à retribuição base, correspondente ao período de férias a que têm direito.

2- Considerando a integração da totalidade do subsídio de agente único na retribuição base paga aos motoristas de serviço público, o montante pago a título de retribuição e de subsídio de férias inclui já o aludido valor. No caso dos motoristas de serviço comercial, o montante pago a título de retribuição e de subsídio de férias incluirá, para além da retribuição base, o proporcional do subsídio de serviço público, nos termos da cláusula 17.ª

3- Dos proporcionais a serem pagos na retribuição e subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária.

4- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de dez dias úteis consecutivos.

Cláusula 57.ª

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição base, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano.

2- Considerando a integração da totalidade do subsídio de agente único na retribuição base paga aos motoristas de serviço público, o montante pago a título de subsídio de Natal inclui já o aludido valor. No caso dos motoristas de serviço comercial, o montante pago a título de subsídio de Natal incluirá, para além da retribuição base, o proporcional do subsídio de serviço público, nos termos da cláusula 17.ª

3- 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.

4- 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.

5- Para efeitos do disposto nos números 3 e 4, entende-se como um mês completo qualquer fração do mesmo.

6- Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja

ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença, devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.

7- A empresa adiantará o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Segurança Social.

8- O pagamento do subsídio referido no número 6 e o adiantamento do subsídio referido no número 7 serão pagos dentro do prazo estabelecido no número 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Segurança Social, quando o receber.

Cláusula 58.ª

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de bilheteira e despachos e técnico de tesouraria receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal constante do anexo III, a qual será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

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

Cláusula 59.ª

(Retribuição do trabalho noturno)

O trabalho noturno será remunerado com um adicional de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

CAPÍTULO X

(Refeições e deslocações)

Cláusula 60.ª

(Subsídio de alimentação)

1- As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte da sua retribuição.

2- O subsídio terá o valor constante do anexo III por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Para este efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.

3- O pagamento poderá ser efetuado em numerário ou através de vale de refeição.

Cláusula 61.ª

(Refeições deslocadas e refeições penalizadas)

1- Para além do subsídio de refeição, as empresas poderão proceder ao pagamento, de forma cumulativa ou de forma alternativa, de refeições deslocadas ou de refeições penalizadas.

2- O pagamento de uma primeira refeição deslocada ou de uma primeira refeição penalizada exclui o pagamento do subsídio de refeição previsto na cláusula anterior.

3- O pagamento de uma segunda refeição deslocada ou de uma segunda refeição penalizada acumula com o pagamento do subsídio de refeição previsto na cláusula anterior, assim como com o pagamento da primeira refeição deslocada ou da primeira refeição penalizada previsto na presente cláusula.

4- Haverá lugar ao pagamento de uma refeição deslocada a título de reembolso das despesas com a refeição que os trabalhadores, por motivo de serviço, tenham efetuado fora do local de trabalho definido nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 19.ª

5- Haverá lugar ao pagamento de uma refeição penalizada a título de reembolso das despesas com a refeição que os trabalhadores hajam tomado no local de trabalho sempre que a execução do serviço os impedir de iniciarem e terminarem o almoço entre as 11h00 e as 14h30 e o jantar entre as 19h30 e as 22h00.

6- Não poderá haver lugar ao pagamento cumulativo de duas primeiras refeições deslocada e penalizada e de duas segundas refeições deslocada e penalizada.

7- As primeiras refeições deslocada e penalizada e as segundas refeições deslocada e penalizada serão pagas de acordo com os valores constantes do anexo III.

8- A empresa reembolsará ainda os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1h00 ou o iniciem antes das 6h00, bem como aqueles que prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0h00 e as 5h00, de acordo com os valores constantes do anexo III.

9- O trabalhador terá direito a pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência de pernoita por conta da entidade empregadora, de acordo com os valores constantes do anexo III.

10- As refeições tomadas no estrangeiro, sempre que não haja lugar a pernoita, serão pagas, sob a forma de ajuda de custo, de acordo com o valor constante do anexo III.

11- Quando o trabalhador estiver deslocado do seu local de trabalho e possa e queira tomar as refeições na sua residência, dentro dos períodos para refeição previstos no número 2 desta cláusula, não terá direito a qualquer quantia de reembolso, salvaguardando-se, porém, as situações de acordos existentes.

Cláusula 62.ª

(Alojamento e deslocações no Continente)

1- 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 neste CCTV:

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

b) A ajuda de custo diária, sempre que haja lugar a pernoita determinada pela empresa, correspondente ao valor constante do anexo III, o qual engloba o subsídio de refeição, a dormida e todas as refeições a que haja lugar, o que inclui o

pequeno-almoço, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

2- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido na alínea *b)* do número anterior na proporção constante do anexo III.

Cláusula 63.ª

(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

1- Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontram fora de Portugal Continental.

2- Os trabalhadores terão direito a receber, por cada dia completo de trabalho prestado no estrageiro, uma ajuda de custo diária indicada no anexo III, a qual inclui todas as cláusulas de expressão pecuniária previstas no presente CCTV, salvo se entre empresa e trabalhador for acordado regime diverso ou o trabalhador solicitar à empresa a marcação de alojamento.

3- Caso a empresa suporte diretamente os custos decorrentes das refeições e/ou da dormida, haverá lugar à redução correspondente do valor referido no número anterior na proporção constante do anexo III.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 64.ª

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes)

À parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 65.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A cessação do contrato de trabalho conferirá 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 no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XIII

Poder disciplinar

Cláusula 66.ª

(Sanções disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCTV e na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, será punida com as sanções seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 67.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 estrutura de representação coletiva 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 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 68.ª

(Consequência da aplicação de sanção abusiva)

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.

Cláusula 69.ª

(Tramitação processual disciplinar)

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no

presente CCTV e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

3- O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.

5- A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, 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.

8- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir dessa altura, para consulta, à disposição do trabalhador.

9- Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical.

CAPÍTULO XIV

Direito coletivo

Cláusula 70.ª

(Crédito de horas)

1- Os dirigentes e os delegados sindicais têm direito a crédito de horas para o exercício das suas funções nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de janeiro de cada ano e nos 15 dias seguintes à verificação de qualquer alteração, a identidade dos dirigentes e dos delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas.

3- A direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro dirigente e/ou delegado sindical, desde que não ultrapasse o montante global dos créditos atribuídos e informe a empresa da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

4- O trabalhador que seja membro de mais de uma estrutura de representação de trabalhadores não tem direito, nos termos da lei, a acumular o crédito de horas.

CAPÍTULO XV

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 71.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

1- A empresa proporcionará aos seus trabalhadores boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

3- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações elétricas.

4- O trabalhador técnico de manutenção que trabalhe com corrente alternada pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior hierárquico devidamente habilitado, designadamente, com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo de eletrotecnia.

5- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador técnico de manutenção corra risco de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 72.ª

(Complemento de subsídio de doença)

Em caso de doença, a empresa pagará a diferença entre a retribuição auferida à data do início da incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospitalar ou de convalescença motivada quer por hospitalização, quer pela realização de procedimento cirúrgico em regime de ambulatório.

Cláusula 73.ª

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

Cláusula 74.ª

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

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 a reconversão dos trabalhadores incapazes para função compatível com as incapacidades verificadas.

Cláusula 75.ª

(Apoio por aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir)

1- A todos os motoristas a quem tenha sido aplicada sanção acessória de inibição de conduzir em razão de atos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa

2- compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3- Esta responsabilidade cessa caso a aplicação da sanção referida no número anterior ocorra na sequência da adoção de comportamento que constitua contra-ordenação muito grave ou, em caso de contra-ordenação grave, em caso de reincidência.

Cláusula 76.ª

(Ocorrências durante as deslocações)

1- Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho, por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, a custas da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado no país;

c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal Continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso a custas da empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

Cláusula 77.ª

(Transportes)

1- Têm direito a transporte gratuito nas carreiras regulares da empresa:

a) Os trabalhadores da empresa;

b) Os trabalhadores da empresa que estiverem ou passem à situação de reformados;

c) De segunda a sexta-feira, o cônjuge ou o unido de facto;

d) Os filhos estudantes, durante o período escolar e para frequência das aulas e exames. Caso estes gozem de direito a transporte suportado, total ou parcialmente, pela autoridade de transportes competente, o direito a transporte previsto na presente cláusula será sempre subsidiário do direito assegurado pela referida autoridade.

2- O direito ao transporte gratuito será conferido pela empresa nas exatas condições em que a sua atribuição seja definida por parte das autoridades de transportes competentes.

Cláusula 78.ª

(Formação profissional)

1- A empresa obriga-se a suportar todos os custos, o que inclui quer os custos administrativos, quer os custos com a formação, referentes à obtenção e à renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do certificado de transporte coletivo de crianças (TCC) e do cartão de tacógrafo digital.

2- No caso da obtenção e renovação dos títulos referidos no número anterior, o trabalhador fica obrigado a um período mínimo de permanência na empresa coincidente com a validade de cada um dos títulos obtidos e renovados.

3- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado o período de validade de qualquer um dos títulos referidos no número 1, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade de cada um dos título(s) cujo custo foi suportado pela empresa.

4- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na Lei Geral do Trabalho.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 79.ª

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos

respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea *a)* do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para cada 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 aplicáveis após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

8- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

9- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XVII

Alterações na exploração de estabelecimento e insolvência

Cláusula 80.ª

(Alterações na exploração de estabelecimento)

1- Em caso de alterações na exploração de estabelecimento, por qualquer título, designadamente por via de transmissão da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento, designadamente, das concessões de serviço público, transmite-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

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

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

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão e/ou alteração na exploração, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º do Código do Trabalho, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

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

6- A presente cláusula é ainda aplicável em todas as situações em que se verifique a alteração do operador de serviço na sequência de procedimento de contratação quer para a prestação de serviços de transporte público de passageiros, em linha ou rede, quer para a concessão da exploração de serviço público de transporte de passageiros.

7- A aplicação do disposto nos números anteriores determina a garantia, para o trabalhador contratado, de todas as condições praticadas no momento em que se verificar a alteração, designadamente as decorrentes do presente CCTV em matéria remuneratória e de organização do tempo de trabalho.

8- Na data em que ocorra a transmissão dos contratos de trabalho a favor do novo operador, a sociedade transmitente obriga-se a efetuar o pagamento aos trabalhadores transmitidos de todos os créditos salariais já vencidos e que se não destinem a ser gozados.

9- A sociedade transmitente obriga-se ainda a efetuar o pagamento à sociedade transmissária, por referência aos trabalhadores por si transmitidos, da quantia correspondente aos dias de férias vencidos e não gozados, ao subsídio de férias vencido e não gozado, assim como aos proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal referente ao tempo de trabalho prestado no ano em que ocorra a transmissão.

10- À quantia apurada nos termos do número anterior acrescem os encargos com as contribuições para a Segurança Social e com o seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 81.ª

(Insolvência)

1- A declaração judicial da insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador de 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 sujeito ao regime geral estabelecido na lei.

CAPÍTULO XVIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 82.ª

(Articulação de regimes)

1- Aos trabalhadores que, na data da entrada em vigor do

presente CCTV, seja aplicável regime resultante, no todo ou em parte, de acordo de empresa cuja caducidade tenha já sido objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou cuja caducidade venha a ser publicada durante a vigência do presente CCTV, será aplicável o disposto no presente CCTV, com exceção das cláusulas respeitantes à organização do tempo de trabalho (cláusulas 23.ª e 25.ª) e das cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 51.ª, 53.ª, 54.ª, 60.ª, 61.ª, 62.ª e 63.ª).

2- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto na presente cláusula são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 83.ª

(Aplicação do CCTV)

1- Da aplicação do presente CCTV aos trabalhadores atualmente abrangidos pelo CCTV ora revisto não poderão resultar quaisquer prejuízos, designadamente alteração para categoria inferior, bem como diminuição de retribuição, subsídios e outras regalias de carácter regular ou permanente não contemplados neste CCTV mas que os trabalhadores vinham auferindo regularmente por força da aplicação de outras regulamentações coletivas de trabalho.

2- Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este CCTV passam a fazer parte integrante do mesmo.

3- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto no número anterior são, obrigatoriamente, colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 84.ª

(Vigência das cláusulas de expressão pecuniária 2022)

1- No ano de 2022, e tendo por referência a retribuição base da categoria profissional de motorista de serviço público, nível 0, proceder-se-á à atualização da retribuição base nos seguintes termos:

a) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2022 - 760,00 €;

b) Com efeitos referidos a 1 de julho de 2022 - 785,00 €.

2- A retribuição base de todos os demais níveis da categoria profissional de motorista de serviço público, assim como de todas as demais categorias profissionais é atualizada de acordo com a percentagem que resultar da atualização do nível 0 nos termos referidos no número anterior e nos momentos temporais definidos.

3- O pagamento do subsídio de férias vencido em 1 de janeiro de 2022 será efetuado tendo por referência o valor a pagar a título de retribuição base a partir de 1 de julho de 2022, independentemente da data em que tenha lugar.

4- O subsídio de alimentação é atualizado com efeitos referidos a 1 de abril de 2022.

5- No caso dos trabalhadores que, na presente data, auferem 25 % a título de subsídio de agente único e que, como tal, não têm já integrado na retribuição base 5 % do aludido subsídio, a atualização prevista no número 1 será efetuada tendo por base os seguintes pressupostos:

a) Apurar a diferença entre o valor da retribuição base paga a 1 de janeiro de 2022 e o valor da retribuição base aplicável a partir de 1 de janeiro de 2022;

b) Apurar o valor pago a título de subsídio de agente único de 1 de janeiro de 2022 a 31 de maio de 2022 (assumindo que a alteração da retribuição base e a redução do subsídio de agente único ocorre a 1 de junho de 2022);

c) Apurar o valor que seria pago a título de subsídio de agente único tendo por referência o regime em vigor durante esse período no CCTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de setembro de 2019 (nos dias em que houve lugar ao pagamento de subsídio de agente único, 20 % de cada hora, com garantia de 8 hora dia);

d) Apurar a diferença de *b)* e *c)* e deduzir a mesma ao valor apurado em *a)*.

Cláusula 85.ª

(Subsídio de agente único - Disposição transitória)

1- A partir de 1 de janeiro de 2022, será efetuada a integração, na retribuição base dos trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público, do valor correspondente a 20 % do valor do subsídio de agente único, o que equivale à sua totalidade.

2- Na sequência da integração do subsídio de agente único na retribuição base referida no número anterior, os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público deixarão de receber o aludido subsídio que, nessa medida, se considerará extinto.

3- Consequentemente, a retribuição base da categoria profissional de motorista de serviço público corresponderá ao somatório da atual retribuição base e do subsídio de a gente único integrado, o que será considerado para todos os efeitos, designadamente para efeitos de atualização futura e para o cálculo do valor hora.

4- Considerando que a retribuição base paga a título de subsídio de Natal em 2022 já inclui a integração do subsídio de agente único, não há lugar ao pagamento do proporcional de subsídio de agente único referente ao trabalho prestado no ano anterior. No ano de 2022, mantém-se a obrigação de pagamento do proporcional do subsídio de agente único na retribuição de férias e no subsídio de férias.

Cláusula 86.ª

(Diuturnidades - Disposição transitória)

1- À semelhança do efetuado na categoria profissional de motorista de serviço público, proceder-se-á, com referência a todas as categorias profissionais, à criação de níveis remuneratórios.

2- Consequentemente, deixar-se-á de efetuar o pagamento, de forma autónoma, das diuturnidades, as quais serão incluídas na retribuição base, dando origem aos níveis remuneratórios a que alude o número 1.

3- Na sequência da integração das diuturnidades na retribuição base, todas as atualizações salariais futuras serão efe-

tuadas tendo por referência o valor resultante do somatório da retribuição base e das diuturnidades, o qual constitui a retribuição base.

4- Caso, com referência a alguma categoria profissional, seja atribuída retribuição base de valor superior ao constante das grelhas remuneratórias que constam do anexo III, o valor do nível remuneratório após a integração das diuturnidades não poderá ser inferior ao valor atualmente pago, acrescido das diuturnidades já vencidas.

5- Na sequência do disposto no número anterior, a cada três anos, e até que seja atingida a antiguidade de 18 anos, e, depois, quando for atingida a antiguidade de 23 anos, observar-se-á, obrigatoriamente, a passagem para o nível remuneratório imediatamente seguinte o qual, no mínimo, e por comparação com o nível anterior, tem que ter acrescida a quantia de 14,50 €, e ao qual acrescerá, em qualquer caso, a atualização da retribuição base que possa ter lugar.

Cláusula 87.ª

(Níveis salariais - Disposição transitória)

1- São criados dois novos níveis salariais: O nível 0A e o nível 7.

2- O nível 0A entra, imediatamente, em vigor. A transição do nível 0 para o nível 0A é feita automaticamente ao fim de 18 meses de permanência no nível 0. A transição do nível 0A para o nível 1 é feita automaticamente logo que o trabalhador complete 18 meses após a passagem para o nível 0A.

3- Todos os trabalhadores que, na data da entrada em vigor do novo CCT, tenham 18 ou mais meses de antiguidade, transitam automaticamente para o nível 0A, sendo que, estes mesmos trabalhadores, logo que perfaçam 3 anos de antiguidade desde a data de admissão transitarão para o nível 1.

4- O nível 7 produz os seus efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2023. A transição do nível 6 para o nível 7 é efetuada automaticamente ao fim de 5 anos de permanência contínua no nível 6.

5- Todos os trabalhadores que, em 1 de janeiro de 2023, tenham 23 ou mais anos de antiguidade, transitam automaticamente para o nível 7. Todos os demais trabalhadores transitarão para o nível 7 logo que perfaçam 5 anos de permanência no nível 6.

Cláusula 88.ª

(Atualização retribuição base 2023 a 2026)

1- A retribuição base da categoria profissional de motorista de serviço público, nível 0, será atualizada, no período compreendido entre 2023 a 2026 nos seguintes termos:

a) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2023 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2022, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMNG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2023, ou a percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior;

b) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2024 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2023, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMNG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2024, ou a percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior;

c) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2025 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2024, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMMG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2025, ou a percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior;

d) Com efeitos referidos a 1 de janeiro de 2026 - Retribuição base vigente a 31 de dezembro de 2025, acrescido do valor absoluto correspondente ao aumento da RMMG (retribuição mínima mensal garantida) definido para o ano de 2026, ou a percentagem da inflação do ano anterior (índice de preços no consumidor - Taxa de variação média dos últimos 12 meses, Continente, sem habitação), se for superior.

2- A atualização dos demais níveis remuneratórios da categoria profissional de motorista de serviço público, assim como das restantes categorias profissionais, será efetuada, com referência ao mesmo período temporal, através da aplicação da percentagem que resulte da atualização do nível 0 da categoria de motorista de serviço público.

Cláusula 89.ª

(Natureza globalmente mais favorável)

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes consideram que o presente CCTV é globalmente mais favorável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável, cujas disposições são integralmente revogadas.

2- As partes declararam também considerar ser o presente CCTV passível de evolução contínua, motivo pelo qual se comprometem a preservar a via negocial como via preferencial na resolução de todas as questões que, a respeito do presente CCTV, possam ser colocadas e comprometem-se ainda em manter o empenho para que, no quadro de futuras negociações, tudo fazerem na perspetiva da valorização das condições de trabalho e dos salários na continuidade e no espírito que esteve sempre presente nesta negociação.

ANEXO I

Categorias profissionais

Designação profissional
Assistente de bordo
Conteúdo funcional

– Colabora diretamente com o motorista de forma a que seja prestada assistência aos passageiros, assegurando o seu conforto e segurança nos termos das normas estabelecidas pela empresa, tendo em conta os meios disponíveis na viatura;

– Compete-lhe ainda conferir e, quando necessário, emitir e cobrar títulos de transportes durante a viagem;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Assistente de direção ou secretário(a) de direção
Conteúdo funcional

– Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa;
– Assegura o trabalho de rotina da direção que assiste;
– Receciona, regista, classifica, distribui e emite a correspondência externa ou interna;
– Lê e traduz a correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, organizando o respetivo processo;
– Presta colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redação de documentos a emitir;
– Redige a correspondência e outros documentos, nomeadamente em língua estrangeira;
– Organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria;
– Elabora relatórios, atas, cartas, ofícios e comunicações;
– Prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas;
– Coordena e executa trabalhos auxiliares de secretariado;
– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Contabilista
Conteúdo funcional

– Organiza e dirige os serviços de contabilidade;
– Estuda e planifica os circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados da exploração;
– Elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal;
– Supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientado e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução;
– Fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento;
– Elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos;
– Procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina;
– Elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa indicação;
– Efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração;
– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Estagiário
Conteúdo funcional

– Executa, em regime de aprendizagem, as funções referentes à área funcional a que está afeto;
– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Fiscal
Conteúdo funcional

– Fiscaliza o serviço dos transportes de passageiros e procede à revisão dos títulos de transporte, competindo-lhe, quando necessário, a orientação do serviço na via pública e nas estações de camionagem;
– Fiscaliza a movimentação da bagagem despachada, podendo ser-lhe cometida a tarefa de receber contas dos agentes;
– Elabora relatórios, em impresso próprio, sobre as ações de fiscalização realizadas, ocorrências verificadas e informa sobre as deficiências e alterações dos serviços;
– Fiscaliza o cumprimento dos procedimentos estabelecidos pela empresa;
– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Motorista de ligeiros
Conteúdo funcional

– Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros;
– Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;
– Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;
– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Motorista de pesados
Conteúdo funcional

– Tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados;
– Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos;
– Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Motorista de serviço comercial
Conteúdo funcional

– Conduz veículos automóveis pesados de passageiros e quaisquer outros veículos para o qual esteja habilitado;

– Vela, em geral, pelo correto estado de conservação e funcionamento dos veículos e equipamentos com os quais o mesmo esteja equipado (designadamente, aparelho tacógrafo, máquina de cobrança, sinalética, equipamentos de segurança);

– Garante a guarda, durante o período de execução da atividade, de todos os documentos legais necessários à prestação de serviços de transporte, onde se incluem os documentos das viaturas e dos serviços a realizar;

– Procede à verificação direta da manutenção dos níveis de óleo, água e pressão dos pneumáticos e limpeza da viatura;

– Assegura, com execução, o abastecimento de combustível em viatura que lhe seja distribuída, caso, na data de início do processo negocial, 29 de julho de 2015, não exista trabalhador afeto à execução de tal função e o trabalhador com a categoria profissional de motorista de serviço público nunca se tenha formalmente recusado a realizar tal atividade;

– Realiza, por referência a cada dia de trabalho, o registo em impresso próprio dos quilómetros percorridos (com passageiros e em vazio) e dos quilómetros registados no momento de cada abastecimento;

– Realiza, por referência a cada dia de trabalho, os registos dos tempos de trabalho de acordo com a legislação em vigor;

– Em caso de avaria ou acidente, adota as providências adequadas de acordo com o definido pela empresa e recolhe todos os elementos necessários para a correta apreciação da situação por parte das entidades competentes. Logo que possível, dá conhecimento aos respetivos superiores hierárquicos de quaisquer outras anomalias na execução dos serviços;

– Presta assistência aos passageiros;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Motorista de serviço público
Conteúdo funcional

– Conduz veículos automóveis pesados de passageiros e quaisquer outros veículos para o qual esteja habilitado;

– Vela, em geral, pelo correto estado de conservação e funcionamento dos veículos e equipamentos com os quais o mesmo esteja equipado (designadamente, aparelho tacógrafo, máquina de cobrança, sinalética, equipamentos de segurança);

– Garante a guarda, durante o período de execução da atividade, de todos os documentos legais necessários à prestação de serviços de transporte, onde se incluem os documentos das viaturas e dos serviços a realizar;

– Procede à verificação direta da manutenção dos níveis de óleo, água e pressão dos pneumáticos e limpeza da viatura;

– Assegura, com execução, o abastecimento de combustível em viatura que lhe seja distribuída, caso, na data de início do processo negocial, 29 de julho de 2015, não exista trabalhador afeto à execução de tal função e o trabalhador com a categoria profissional de motorista de serviço público nunca se tenha formalmente recusado a realizar tal atividade;

– Realiza, por referência a cada dia de trabalho, o registo em impresso próprio dos quilómetros percorridos (com passageiros e em vazio) e dos quilómetros registados no momento de cada abastecimento;

– Realiza, por referência a cada dia de trabalho, os registos dos tempos de trabalho de acordo com a legislação em vigor;

– Efetua a emissão, carregamento e cobrança de títulos de transporte e verifica a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

– Presta contas, de acordo com o procedimento definido pela empresa, dos valores das cobranças recebidas, exibindo os títulos de transporte manuais que lhe estejam confiados;

– Em caso de avaria ou acidente, adota as providências adequadas de acordo com o definido pela empresa e recolhe todos os elementos necessários para a correta apreciação da situação por parte das entidades competentes. Logo que possível, dá conhecimento aos respetivos superiores hierárquicos de quaisquer outras anomalias na execução dos serviços;

– Presta assistência aos passageiros, nomeadamente, dando informações, quando solicitado, quanto aos percursos, horários e ligações;

– Receciona, confere, manuseia, acondiciona e entrega os despachos e bagagens que lhe forem confiados, bem como os documentos que aos mesmos respeitem;

– Orienta e acondiciona a bagagem dos passageiros, procedendo à cobrança de eventuais excessos;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Responsável de departamento
Conteúdo funcional

– Estuda, organiza, dirige, coordena e gere, nos limites dos poderes que lhe estão conferidos, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Responsável de secção
Conteúdo funcional

– Chefia uma secção ou grupo de trabalhadores;

– Executa, em regime de subordinação, todas as funções cometidas ao responsável de serviço;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Responsável de serviço
Conteúdo funcional

– Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, todas as atividades que lhe são próprias;

– Exerce, dentro do serviço que dirige e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo orientações e fins definidos;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico administrativo
Conteúdo funcional

– Redige e elabora os documentos e informação que lhe sejam solicitados, dando-lhes o seguimento apropriado;

– Receciona e examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, regista-o, e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas;

– Elabora e ordena ou prepara os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas;

– Recebe pedidos de informação e transmite-os aos serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; controla as receitas e despesas registando-as em impresso próprio, assim como outras operações contabilísticas;

– Prepara e trata os documentos de suporte à informação de gestão;

– Recolhe candidaturas apresentadas para preenchimento de vagas e informa os candidatos das condições de admissão. Efetua registos de pessoal e preenche formulários próprios;

– Trata do arquivo da empresa;

– Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de armazém
Conteúdo funcional

– Coordena as operações de entrada e saída de mercadorias e materiais;

– Confere as mercadorias e materiais rececionados aferindo da sua concordância com as notas de encomenda, guias de remessa, faturas, recibos e outros documentos. Anota todas as não conformidades verificadas na sequência da conferência, dando conhecimento das mesmas ao superior hierárquico;

– Assegura a arrumação e organização do armazém, velando pela conservação das mercadorias e ou materiais, e controlando as existências;

– Elabora o inventário do armazém;

– Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de bilheteira e despachos
Conteúdo funcional

– Efetua a venda de títulos de transporte, realizando, quando necessário, a marcação de lugares nos autocarros;

– Controla a existência de títulos em quantidade suficiente, evitando desta forma a rutura de stocks, e alerta para as necessidades de encomenda;

– Procede diariamente à entrega dos valores e documentos referentes às transações efetuadas;

– Presta informações aos clientes e ao público em geral, diretamente ou através de sistemas próprios;

– Verifica e assegura, quando for caso disso, as boas condições de utilização e funcionamento dos equipamentos e serviços da empresa, na sua área de intervenção, em temos de segurança, conforto e qualidade;

– Alerta o superior hierárquico em caso de anomalia no serviço ou na rede;

– Atende pedidos e reclamações dos clientes e remete-as superiormente;

– Efetua a receção de mercadorias e procede ao seu despacho ou entrega ao cliente, realizando a cobrança das quantias respetivas; assegura, com execução, a entrega e a receção das mercadorias no e do autocarro, controlando e verificando o movimento das partidas e chegadas, bem como o respetivo expediente;

– Efetua a conferência de mercadorias ou despachos fazendo ainda a sua pesagem, quando necessário, zelando pela conservação e armazenamento das mesmas;

– Elabora mapas e controla todos os fluxos associados aos despachos efetuados e recebidos;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de bilhética
Conteúdo funcional

– Gere os sistemas de bilhética, implementa, supervisiona e assegura o funcionamento adequado do sistema de informação de bilhética;

– Forma e acompanha os utilizadores no aproveitamento do(s) sistema(s) de bilhética;

– Implementa as tabelas de bordo de bilhética;

– Integra os sistemas de bilhética existentes, tendo em conta as reais necessidades, ganhos potenciais e custos associados;

– Assegura o seguimento da manutenção do(s) sistema(s) de bilhética existente;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico comercial
Conteúdo funcional

– Dinamiza, angaria e gere a carteira de clientes dos serviços comerciais de transporte, podendo promover campanhas promocionais nos serviços de alugueres, conceber novos produtos, melhorando a comunicação com os clientes;

– Elabora propostas comerciais de resposta a pedidos de consultas de clientes, e acompanha as mesmas;

– Assegura a produção de informação de gestão comercial interna, e acompanha os indicadores de gestão respetivos;

– Participa na interface entre os serviços comerciais e os serviços de exploração, nomeadamente no reporting das anomalias detetadas e medidas corretivas a implementar;

– Gere, em articulação com o serviço administrativo e financeiro, a faturação e recebimentos dos alugueres, desenvolvendo as ações necessárias à boa cobrança dos créditos sobre os clientes;

– Gere as reclamações/sugestões efetuadas com referência ao sector comercial;

– Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de cobrança
Conteúdo funcional

– Efetua contactos, telefónicos, presenciais ou por qualquer outra via, com os clientes ou os trabalhadores da empresa para recebimento dos valores em dívida;

– Efetua o recebimento dos valores pagos pelos clientes ou trabalhadores, os quais, depois, entrega à empresa, designadamente mediante depósito;

– Efetua os pagamentos que lhe sejam indicados pela empresa;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de formação
Conteúdo funcional

– Ministra a formação teórica e prática na empresa;

– Assegura o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores formandos;

– Colabora na programação dos cursos de formação e seu desenvolvimento, bem como nas matérias a ministrar aos formandos;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de informática
Conteúdo funcional

– Efetua a instalação, atualização e manutenção de hardware e software ao nível de toda a empresa;

– Presta apoio aos utilizadores por iniciativa própria ou sempre que solicitado;

– Diagnostica, em caso de anomalia, o mau funcionamento dos sistemas informáticos, localizando as avarias de equipamento e de software;

– Identifica e corrige os erros detetados servindo-se de mensagens transmitidas pelos computadores e utilizando um ficheiro de erros próprios de cada software reportados e corrigidos pelo construtor;

– Instala, sempre que necessário, novas versões dos sistemas de operação ou outros;

– Recolhe todas as informações disponíveis sobre as avarias que são detetadas e regista-as;

– Assegura a reparação das avarias assinaladas e efetua os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e salvaguarda do software;

– Elabora relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adotados;

– Assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respetivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados para posterior divulgação;

– Efetua as operações relativas às cópias de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos;

– Instala, monta e manda reparar em tempo útil o hardware;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de lubrificação
Conteúdo funcional

– Procede à lubrificação dos veículos automóveis e à mudança de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de manutenção
Conteúdo funcional

– Efetua a manutenção e reparação dos veículos e outros equipamentos afetos ao exercício da atividade, em todas as áreas de intervenção, cumprindo os planos de manutenção e as indicações transmitidas;

– Executa as ordens de trabalho diariamente transmitidas e regista os consumos de tempo e materiais verificados naquela execução, bem como quaisquer outros dados que lhe sejam solicitados;

– Realiza medidas de avaliação do funcionamento dos veículos e outros equipamentos e diagnostica avarias;

– Assegura assistência técnica às viaturas, quer nas instalações da empresa, quer no exterior, sempre que solicitada;

– Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de movimento
Conteúdo funcional

– Colabora na preparação das escalas de serviço;

– Assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades de tráfego de passageiros e bagagens;

– Providencia pelo cumprimento do serviço programado, coordenando as partidas e chegadas e analisando as causas dos atrasos, elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, podendo por vezes proceder a venda e a revisão de títulos de transporte e a fiscalização da carga transportada. Assegura a existência a bordo dos veículos da documentação legalmente necessária ao exercício da atividade;

– Mantém atualizados mapas de movimento de veículos, podendo elaborar registos e verificar a sua exatidão no que respeita a combustíveis;

– Coordena a informação ao público na estação;

– Procede ao registo e movimento diário do expediente da própria estação e orienta e dirige esse movimento;

– Coordena e acompanha o movimento das estações, controla e informa sobre reclamações (perda, estado de conservação e sua validade, desvio, etc.), bem como outras reclamações de utentes do serviço; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados sempre que se justifique;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de pneus
Conteúdo funcional

– Procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à sua reparação;

– Analisa e assegura que as viaturas cumprem com requisitos legais, ao nível dos pneumáticos (pressão, piso, etc..), intervindo sempre que necessário;

– Verifica e controla o estado e as condições de uso dos pneumáticos;

– Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de portaria, segurança e limpeza
Conteúdo funcional

– Vigia a entrada e saída do pessoal ou visitantes das instalações, controla as entradas e saídas e recebe correspondência;

– Procede à limpeza das instalações, móveis e utensílios, bem como do interior e exterior das viaturas;

– Conduz viaturas automóveis sempre que necessário e desde que legalmente habilitado;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Técnico de tesouraria
Conteúdo funcional

– Dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados;

– Verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências;

– Prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos;

– Verifica periodicamente se o montante e valores em caixa coincidem com os documentos contabilísticos;

– Pode autorizar, mediante indicação do superior hierárquico, certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras;

– Tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo a transações de gestão da empresa;

– Recebe numerário e outros valores verificando a sua correspondência com os respetivos documentos;

– Prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento e os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Trabalhador não especializado
Conteúdo funcional

– Executa tarefas não específicas, abrangendo as diversas áreas da empresa;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Telefonista
Conteúdo funcional

– Presta serviço de atendimento telefónico, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas;

– Estabelece ligações internas ou para o exterior, podendo rececionar pessoas, coisas ou documentos dando-lhe o respetivo encaminhamento;

– Presta as informações que, com referência à atividade da empresa, lhe sejam telefonicamente solicitadas;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Designação profissional
Vigilante de crianças
Conteúdo funcional

– Zela pela segurança de crianças aquando da realização de transporte coletivo de crianças, designadamente de e para os respetivos estabelecimentos de ensino;

– Assegura que, a cada criança, corresponde um lugar sentado e que as mesmas colocam adequadamente os cintos de segurança (quando aplicável), assim como acompanha-as no atravessamento de via pública, utilizando colete retro-reflector e raqueta de sinalização;

– Cumpre com a política da qualidade, ambiente e segurança da empresa.

ANEXO II

Período de permanência e acesso

Área administrativa

Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento Responsável de serviço	Avaliação
Técnico comercial III Técnico de informática III Técnico administrativo III	Avaliação
Responsável de secção II Contabilista II Técnico comercial II Técnico de tesouraria II Técnico de informática II Técnico administrativo II	Avaliação
Responsável de secção I Contabilista I Técnico comercial I Técnico de tesouraria I Técnico de informática I Técnico administrativo I	+ 3 anos
Estagiário	1 ano

Área manutenção

Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento Responsável de serviço	Avaliação
Técnico de manutenção V	Avaliação
Técnico de manutenção IV	Avaliação
Técnico de manutenção III	Avaliação
Responsável de secção II Técnico de manutenção II	Avaliação
Responsável de secção I Técnico de armazém I Técnico de manutenção I	+ 3 anos
Estagiário	1 ano

Área movimento

Categorias profissionais	Tempo de permanência
Responsável de departamento Responsável de serviço	Avaliação
Técnico de bilhética III	Avaliação
Responsável de secção II Técnico de movimento II Técnico de bilhética II Técnico de bilheteira e despachos II	Avaliação
Técnico movimento I Responsável de secção I Técnico de bilhética I Técnico de bilheteira e despachos I	+ 3 anos
Estagiário	1 ano

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 51.ª

(Retribuição do trabalho)

Área administrativa

	CCT ANTROP - ÁREA ADMINISTARTIVA - JANEIRO 2022								
	REMUNERAÇÃO BASE POR NÍVEL								
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Categoria Profissional	**Admissão**	**18 meses**	**3 anos**	**6 anos**	**9 anos**	**12 anos**	**15 anos**	**18 anos**	**23 anos**
Responsável de Departamento	911,42 €	918,67 €	925,92 €	940,42 €	954,92 €	969,42 €	983,92 €	998,42 €	1 012,92 €
Responsável de Serviço	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €
Contabilista II	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €
Contabilista I	761,30 €	768,55 €							
Assistente de Direção ou Secretária de Direção	761,30 €	768,55 €	775,80 €	790,30 €	804,80 €	819,30 €	833,80 €	848,30 €	862,80 €
Responsável de Secção II	761,30 €	768,55 €	775,80 €	790,30 €	804,80 €	819,30 €	833,80 €	848,30 €	862,80 €
Responsável de Secção I	723,78 €	731,03 €							
Técnico de Informática III	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €
Técnico de Informática II	761,30 €	768,55 €	775,80 €	790,30 €	804,80 €	819,30 €	833,80 €	848,30 €	862,80 €
Técnico de Informática I	718,41 €	725,66 €							
Técnico de Tesouraria II	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €
Técnico de Tesouraria I	718,41 €	725,66 €							
Técnico Comercial III	761,30 €	768,55 €	775,80 €	790,30 €	804,80 €	819,30 €	833,80 €	848,30 €	862,80 €
Técnico Comercial II	723,78 €	731,03 €	738,28 €	752,78 €	767,28 €	781,78 €	796,28 €	810,78 €	825,28 €
Técnico Comercial I	718,41 €	725,66 €							
Técnico de Formação	718,41 €	725,66 €	732,91 €	747,41 €	761,91 €	776,41 €	790,91 €	805,41 €	819,91 €
Técnico Administrativo III	729,14 €	736,39 €	743,64 €	758,14 €	772,64 €	787,14 €	801,64 €	816,14 €	830,64 €
Técnico Administrativo II	723,78 €	731,03 €	738,28 €	752,78 €	767,28 €	781,78 €	796,28 €	810,78 €	825,28 €
Técnico Administrativo I	705,00 €	712,25 €							
Técnico de Cobranças	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Telefonista	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Trabalhador Não Especializado	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Estagiário	705,00 €								

	CCT ANTROP - ÁREA ADMINISTARTIVA - JULHO 2022								
	REMUNERAÇÃO BASE POR NÍVEL								
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Categoria Profissional	**Admissão**	**18 meses**	**3 anos**	**6 anos**	**9 anos**	**12 anos**	**15 anos**	**848,30318**	**23 anos**
Responsável de Departamento	941,40 €	948,88 €	956,37 €	971,35 €	986,33 €	1 001,30 €	1 016,28 €	1 031,26 €	1 046,23 €
Responsável de Serviço	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Contabilista II	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Contabilista I	786,34 €	793,83 €							
Assistente de Direção ou Secretária de Direção	786,34 €	793,83 €	801,32 €	816,30 €	831,27 €	846,25 €	861,23 €	876,20 €	891,18 €
Responsável de Secção II	786,34 €	793,83 €	801,32 €	816,30 €	831,27 €	846,25 €	861,23 €	876,20 €	891,18 €
Responsável de Secção I	747,58 €	755,07 €							
Técnico de Informática III	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Técnico de Informática II	786,34 €	793,83 €	801,32 €	816,30 €	831,27 €	846,25 €	861,23 €	876,20 €	891,18 €
Técnico de Informática I	742,04 €	749,53 €							
Técnico de Tesouraria II	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Técnico de Tesouraria I	742,04 €	749,53 €							
Técnico Comercial III	786,34 €	793,83 €	801,32 €	816,30 €	831,27 €	846,25 €	861,23 €	876,20 €	891,18 €
Técnico Comercial II	747,58 €	755,07 €	762,56 €	777,54 €	792,52 €	807,49 €	822,47 €	837,45 €	852,42 €
Técnico Comercial I	742,04 €	749,53 €							
Técnico de Formação	742,04 €	749,53 €	757,02 €	772,00 €	786,97 €	801,95 €	816,93 €	831,90 €	846,88 €
Técnico Administrativo III	753,12 €	760,61 €	768,09 €	783,07 €	798,05 €	813,02 €	828,00 €	842,98 €	857,96 €
Técnico Administrativo II	747,58 €	755,07 €	762,56 €	777,54 €	792,52 €	807,49 €	822,47 €	837,45 €	852,42 €
Técnico Administrativo I	728,19 €	735,68 €							
Técnico de Cobranças	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Telefonista	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Trabalhador Não Especializado	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Estagiário	728,19 €								

Área manutenção

	CCT ANTROP - ÁREA DE MANUTENÇÃO - JANEIRO 2022								
	REMUNERAÇÃO BASE POR NÍVEL								
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Categoria Profissional	**Admissão**	**18 meses**	**3 anos**	**6 anos**	**9 anos**	**12 anos**	**15 anos**	**18 anos**	**23 anos**
Responsável de Departamento	911,42 €	918,67 €	925,92 €	940,42 €	954,92 €	969,42 €	983,92 €	998,42 €	1 012,92 €
Responsável de Serviço	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €
Responsável de Secção II	777,39 €	784,64 €	791,89 €	806,39 €	820,89 €	835,39 €	849,89 €	864,39 €	878,89 €
Responsável de Secção I	734,50 €	741,75 €							
Técnico de Manutenção V	777,39 €	784,64 €	791,89 €	806,39 €	820,89 €	835,39 €	849,89 €	864,39 €	878,89 €
Técnico de Manutenção IV	750,58 €	757,83 €	765,08 €	779,58 €	794,08 €	808,58 €	823,08 €	837,58 €	852,08 €
Técnico de Manutenção III	734,50 €	741,75 €	749,00 €	763,50 €	778,00 €	792,50 €	807,00 €	821,50 €	836,00 €
Técnico de Manutenção II	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Técnico de Manutenção I	705,00 €	712,25 €							
Técnico de Armazém II	718,41 €	725,66 €	732,91 €	747,41 €	761,91 €	776,41 €	790,91 €	805,41 €	819,91 €
Técnico de Armazém I	705,00 €	712,25 €							
Técnico de Pneus	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Técnico de Lubrificação	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Trabalhador Não Especializado	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Estagiário	705,00 €								

	CCT ANTROP - ÁREA DE MANUTENÇÃO - JULHO 2022								
	REMUNERAÇÃO BASE POR NÍVEL								
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Categoria Profissional	**Admissão**	**18 meses**	**3 anos**	**6 anos**	**9 anos**	**12 anos**	**15 anos**	**18 anos**	**23 anos**
Responsável de Departamento	941,40 €	948,88 €	956,37 €	971,35 €	986,33 €	1 001,30 €	1 016,28 €	1 031,26 €	1 046,23 €
Responsável de Serviço	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Responsável de Secção II	802,96 €	810,45 €	817,94 €	832,91 €	847,89 €	862,87 €	877,85 €	892,82 €	907,80 €
Responsável de Secção I	758,66 €	766,15 €							
Técnico de Manutenção V	802,96 €	810,45 €	817,94 €	832,91 €	847,89 €	862,87 €	877,85 €	892,82 €	907,80 €
Técnico de Manutenção IV	775,27 €	782,76 €	790,24 €	805,22 €	820,20 €	835,17 €	850,15 €	865,13 €	880,11 €
Técnico de Manutenção III	758,66 €	766,15 €	773,64 €	788,61 €	803,59 €	818,57 €	833,54 €	848,52 €	863,50 €
Técnico de Manutenção II	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	864,39 €	833,03 €
Técnico de Manutenção I	728,19 €	735,68 €							
Técnico de Armazém II	742,04 €	749,53 €	757,02 €	772,00 €	786,97 €	801,95 €	816,93 €	831,90 €	846,88 €
Técnico de Armazém I	728,19 €	735,68 €							
Técnico de Pneus	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Técnico de Lubrificação	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Trabalhador Não Especializado	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Estagiário	728,19 €								

Área movimento

	CCT ANTROP - ÁREA DE MOVIMENTO - JANEIRO 2022								
	REMUNERAÇÃO BASE POR NÍVEL								
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Categoria Profissional	**Admissão**	**18 Meses**	**3 anos**	**6 anos**	**9 anos**	**12 anos**	**15 anos**	**18 anos**	**23 anos**
Responsável de Departamento	911,42 €	918,67 €	925,92 €	940,42 €	954,92 €	969,42 €	983,92 €	998,42 €	1 012,92 €
Responsável de Serviço	826,71 €	833,96 €	841,21 €	855,71 €	870,21 €	884,71 €	899,21 €	913,71 €	928,21 €
Responsável de Secção II	772,03 €	779,28 €	786,53 €	801,03 €	815,53 €	830,03 €	844,53 €	859,03 €	873,53 €
Responsável de Secção I	734,50 €	741,75 €							
Técnico de Movimento II	772,03 €	779,28 €	786,53 €	801,03 €	815,53 €	830,03 €	844,53 €	859,03 €	873,53 €
Técnico de Movimento I	734,50 €	741,75 €							
Técnico de Bilhética III	772,03 €	779,28 €	786,53 €	801,03 €	815,53 €	830,03 €	844,53 €	859,03 €	873,53 €
Técnico de Bilhética II	734,50 €	741,75 €	749,00 €	763,50 €	778,00 €	792,50 €	807,00 €	821,50 €	836,00 €
Técnico de Bilhética I	718,41 €	725,66 €							
Fiscal	718,41 €	725,66 €	732,91 €	747,41 €	761,91 €	776,41 €	790,91 €	805,41 €	819,91 €
Técnico de Bilheteira e Despachos II	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Técnico de Bilheteira e Despachos I	705,00 €	712,25 €							
Motorista de Pesados	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Assistente de Bordo	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Motorista de Ligeiros	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Técnico de Portaria, Segurança e Limpeza	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Vigilante de Crianças	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Trabalhador Não Especializado	705,00 €	712,25 €	719,50 €	734,00 €	748,50 €	763,00 €	777,50 €	792,00 €	806,50 €
Estagiário	705,00 €								

	CCT ANTROP - ÁREA DE MOVIMENTO - JULHO 2022								
	REMUNERAÇÃO BASE POR NÍVEL								
	0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Categoria Profissional	**Admissão**	**18 Meses**	**3 anos**	**6 anos**	**9 anos**	**12 anos**	**15 anos**	**18 anos**	**23 anos**
Responsável de Departamento	941,40 €	948,88 €	956,37 €	971,35 €	986,33 €	1 001,30 €	1 016,28 €	1 031,26 €	1 046,23 €
Responsável de Serviço	853,90 €	861,39 €	868,88 €	883,86 €	898,84 €	913,81 €	928,79 €	943,77 €	958,74 €
Responsável de Secção II	797,42 €	804,91 €	812,39 €	827,37 €	842,35 €	857,33 €	872,30 €	887,28 €	902,26 €
Responsável de Secção I	758,66 €	766,15 €							
Técnico de Movimento II	797,42 €	804,91 €	812,39 €	827,37 €	842,35 €	857,33 €	872,30 €	887,28 €	902,26 €
Técnico de Movimento I	758,66 €	766,15 €							
Técnico de Bilhética III	797,42 €	804,91 €	812,39 €	827,37 €	842,35 €	857,33 €	872,30 €	887,28 €	902,26 €
Técnico de Bilhética II	758,66 €	766,15 €	773,64 €	788,61 €	803,59 €	818,57 €	833,54 €	848,52 €	863,50 €
Técnico de Bilhética I	742,04 €	749,53 €							
Fiscal	742,04 €	749,53 €	757,02 €	772,00 €	786,97 €	801,95 €	816,93 €	831,90 €	846,88 €
Técnico de Bilheteira e Despachos II	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Técnico de Bilheteira e Despachos I	728,19 €	735,68 €							
Motorista de Pesados	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Assistente de Bordo	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Motorista de Ligeiros	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Técnico de Portaria, Segurança e Limpeza	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Vigilante de Crianças	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Trabalhador Não Especializado	728,19 €	735,68 €	743,16 €	758,14 €	773,12 €	788,10 €	803,07 €	818,05 €	833,03 €
Estagiário	728,19 €								

Motorista de serviço público

CCT ANTROP - MOTORISTAS DE SERVIÇO PÚBLICO - 2022							
Nível	**Antiguidade**	**01/01/2022**		**01/07/2022**		**01/10/2022**	
		Remuneração Base	**A.Único**	**Remuneração Base**	**A.Único**	**Remuneração Base**	**A.Único**
0	admissão	760,00 €	20%	785,00 €	20%	942,00 €	Não Aplicável
0-A	18 meses	767,87 €	20%	793,13 €	20%	951,76 €	Não Aplicável
1	3 anos	775,74 €	20%	801,26 €	20%	961,51 €	Não Aplicável
2	6 anos	791,49 €	20%	817,52 €	20%	981,03 €	Não Aplicável
3	9 anos	807,23 €	20%	833,78 €	20%	1 000,54 €	Não Aplicável
4	12 anos	822,97 €	20%	850,04 €	20%	1 020,05 €	Não Aplicável
5	15 anos	838,71 €	20%	866,30 €	20%	1 039,56 €	Não Aplicável
6	18 anos	854,46 €	20%	882,56 €	20%	1 059,08 €	Não Aplicável
7	23 anos	880,70 €	20%	909,67 €	20%	1 091,60 €	Não Aplicável

Motorista de serviço comercial

Nível	Antiguidade	1 de janeiro de 2022	1 de julho de 2022
		Remuneração base	Remuneração base
0	Admissão	760,00 €	785,00 €
0-A	18 meses	767,87 €	793,13 €
1	3 anos	775,74 €	801,26 €
2	6 anos	791,49 €	817,52 €
3	9 anos	807,23 €	833,78 €
4	12 anos	822,97 €	850,04 €
5	15 anos	838,71 €	866,30 €
6	18 anos	854,46 €	882,56 €
7	23 anos	880,70 €	909,67 €

Cláusula 58.ª

(Abono para falhas)

1- Valor do abono para falhas - 18,50 €.

Cláusula 60.ª

(Subsídio de alimentação)

2- Subsídio de alimentação - 5,50 €.

Cláusula 61.ª

(Refeições deslocadas e refeições penalizadas)

7- Primeira refeição deslocada nacional - 10,00 €.

Primeira refeição penalizada - 5,80 €;

Segunda refeição deslocada nacional - 7,00 €;

Segunda refeição penalizada - 2,20 €.

8- Trabalhadores que terminem o serviço depois da 1h00 ou o iniciem antes das 6h00 - 1,40 €.

Trabalhadores que prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0h00 e as 5h00 - 2,55 €.

9- Pequeno-almoço - 1,45 €.

10- Refeição deslocada estrangeiro - 15,00 €.

Cláusula 62.ª

(Alojamento e deslocações no Continente)

1- *b)* Ajuda de custo diária nacional completa (serviços iniciados antes das 14h30) - 55,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 45,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados até às 21h00) - 23,00 €.

Ajuda de custo diária nacional parcial (serviços terminados após as 21h00) - 30,00 €.

2-

1.ª refeição dia - 10,00 €.

2.ª refeição dia - 7,00 €.
Dormida - 25,00 €.

Cláusula 63.ª

(Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições)

2- Ajuda de custo diária estrangeiro completa (serviços iniciados antes das 14h30) - 75,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços iniciados depois das 14h30) - 60,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados até às 21h00) - 33,00 €.

Ajuda de custo diária estrangeiro parcial (serviços terminados após as 21h00) - 48,50 €.

3-
1.ª refeição dia - 15,00 €.
2.ª refeição dia - 15,00 €.
Dormida - 26,50 €.

Cálculo das cláusulas de expressão pecuniária

		Níveis								
		0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Retribuição Base (Janeiro a Junho 2022)		**760,00**	**767,87**	**775,74**	**791,48**	**807,23**	**822,97**	**838,71**	**854,46**	**880,70**
Valores Hora *	**Fórmula**									
Cláusula 17ª (Sub. de Serviço Público)	(RB)/173,33*20%	0,88	0,89	0,90	0,91	0,93	0,95	0,97	0,99	1,02
Cláusula 43ª (Perda de Remuneração)	RB/240	3,17	3,20	3,23	3,30	3,36	3,43	3,49	3,56	3,67
Cláusula 47ª (Trabalho suplementar em dia útil 50% (1ª hora)	(RB)/173,33*1,5	6,58	6,65	6,71	6,85	6,99	7,12	7,26	7,39	7,62
Cláusula 47ª (Trabalho suplementar em dia útil 75% (a partir da 2ª hora)	(RB)/173,33*1,75	7,67	7,75	7,83	7,99	8,15	8,31	8,47	8,63	8,89
Cláusula 48ª nº1 (Trabalho em dias de descanso e feriados) - 1ºs 8 horas	(RB)/240*2	6,33	6,40	6,46	6,60	6,73	6,86	6,99	7,12	7,34
Cláusula 48ª nº4 (Trabalho em dias de descanso e feriados) a partir da 9ª hora	(RB)/240*3	9,50	9,60	9,70	9,89	10,09	10,29	10,48	10,68	11,01
Cláusula 49ª (Pausa técnica dia útil 50%)	(RB)/173,33*1,5	6,58	6,65	6,71	6,85	6,99	7,12	7,26	7,39	7,62
Cláusula 49ª (Pausa técnica dia útil 75%)	(RB)/173,33*1,75	7,67	7,75	7,83	7,99	8,15	8,31	8,47	8,63	8,89
Cláusula 49ª (Pausa técnica dias de descanso e feriados - 1ªs 8 horas)	(RB)/240*2	6,33	6,40	6,46	6,60	6,73	6,86	6,99	7,12	7,34
Cláusula 49ª (Pausa técnica dias de descanso e feriados a partir da 9ª hora)	(RB)/240*3	9,50	9,60	9,70	9,89	10,09	10,29	10,48	10,68	11,01
Cláusula 53ª (Trabalho Noturno)	(RB)/173,33*25%	1,10	1,11	1,12	1,14	1,16	1,19	1,21	1,23	1,27

* Valores Expressos em Euros

		Níveis								
		0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Retribuição Base (Julho a Setembro 2022)		**785,00**	**793,13**	**801,26**	**817,52**	**833,78**	**850,04**	**866,30**	**882,56**	**909,67**
Valores Hora *	**Fórmula**									
Cláusula 17ª (Sub. de Serviço Público)	(RB)/173,33*20%	0,91	0,92	0,92	0,94	0,96	0,98	1,00	1,02	1,05
Cláusula 43ª (Perda de Remuneração)	RB/240	3,27	3,30	3,34	3,41	3,47	3,54	3,61	3,68	3,79
Cláusula 47ª (Trabalho suplementar em dia útil 50% (1ª hora)	(RB)/173,33*1,5	6,79	6,86	6,93	7,07	7,22	7,36	7,50	7,64	7,87
Cláusula 47ª (Trabalho suplementar em dia útil 75% (a partir da 2ª hora)	(RB)/173,33*1,75	7,93	8,01	8,09	8,25	8,42	8,58	8,75	8,91	9,18
Cláusula 48ª nº1 (Trabalho em dias de descanso e feriados) - 1ºs 8 horas	(RB)/240*2	6,54	6,61	6,68	6,81	6,95	7,08	7,22	7,35	7,58
Cláusula 48ª nº4 (Trabalho em dias de descanso e feriados) a partir da 9ª hora	(RB)/240*3	9,81	9,91	10,02	10,22	10,42	10,63	10,83	11,03	11,37
Cláusula 49ª (Pausa técnica dia útil 50%)	(RB)/173,33*1,5	6,79	6,86	6,93	7,07	7,22	7,36	7,50	7,64	7,87
Cláusula 49ª (Pausa técnica dia útil 75%)	(RB)/173,33*1,75	7,93	8,01	8,09	8,25	8,42	8,58	8,75	8,91	9,18
Cláusula 49ª (Pausa técnica dias de descanso e feriados - 1ªs 8 horas)	(RB)/240*2	6,54	6,61	6,68	6,81	6,95	7,08	7,22	7,35	7,58
Cláusula 49ª (Pausa técnica dias de descanso e feriados a partir da 9ª hora)	(RB)/240*3	9,81	9,91	10,02	10,22	10,42	10,63	10,83	11,03	11,37
Cláusula 53ª (Trabalho Noturno)	(RB)/173,33*25%	1,13	1,14	1,16	1,18	1,20	1,23	1,25	1,27	1,31

* Valores Expressos em Euros

		Níveis								
		0	0-A	1	2	3	4	5	6	7
Retribuição Base (Outubro a Dezembro 2022)		**942,00**	**951,76**	**961,51**	**981,03**	**1000,54**	**1020,05**	**1039,56**	**1059,08**	**1091,60**
Valores Hora *	**Fórmula**									
Cláusula 17ª (Sub. de Serviço Público)	(RB)/173,33*20%	1,09	1,10	1,11	1,13	1,15	1,18	1,20	1,22	1,26
Cláusula 43ª (Perda de Remuneração)	RB/240	3,93	3,97	4,01	4,09	4,17	4,25	4,33	4,41	4,55
Cláusula 47ª (Trabalho suplementar em dia útil 50% (1ª hora)	(RB)/173,33*1,5	8,15	8,24	8,32	8,49	8,66	8,83	9,00	9,17	9,45
Cláusula 47ª (Trabalho suplementar em dia útil 75% (a partir da 2ª hora)	(RB)/173,33*1,75	9,51	9,61	9,71	9,90	10,10	10,30	10,50	10,69	11,02
Cláusula 48ª nº1 (Trabalho em dias de descanso e feriados) - 1ºs 8 horas	(RB)/240*2	7,85	7,93	8,01	8,18	8,34	8,50	8,66	8,83	9,10
Cláusula 48ª nº4 (Trabalho em dias de descanso e feriados) a partir da 9ª hora	(RB)/240*3	11,78	11,90	12,02	12,26	12,51	12,75	12,99	13,24	13,65
Cláusula 49ª (Pausa técnica dia útil 50%)	(RB)/173,33*1,5	8,15	8,24	8,32	8,49	8,66	8,83	9,00	9,17	9,45
Cláusula 49ª (Pausa técnica dia útil 75%)	(RB)/173,33*1,75	9,51	9,61	9,71	9,90	10,10	10,30	10,50	10,69	11,02
Cláusula 49ª (Pausa técnica dias de descanso e feriados - 1ªs 8 horas)	(RB)/240*2	7,85	7,93	8,01	8,18	8,34	8,50	8,66	8,83	9,10
Cláusula 49ª (Pausa técnica dias de descanso e feriados a partir da 9ª hora)	(RB)/240*3	11,78	11,90	12,02	12,26	12,51	12,75	12,99	13,24	13,65
Cláusula 53ª (Trabalho Noturno)	(RB)/173,33*25%	1,36	1,37	1,39	1,41	1,44	1,47	1,50	1,53	1,57

* Valores Expressos em Euros

Cláusula interpretativa

Na interpretação das cláusulas que a seguir se elencam, devem ser considerados os seguintes esclarecimentos interpretativos por tal corresponder à vontade das partes e ao espírito negocial que presidiu a esta negociação:

i) Cláusula 5.ª número1 *c)* - Período experimental - O período experimental para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público tem a duração total equivalente ao somatório dos 90 dias com todos os dias ocorridos durante estes 90 dias em que tenham lugar atividades de natureza formativa, os quais, no total, perfazem o somatório de 105 dias;

ii) Cláusula 19.ª - Local de trabalho - A redação do número 3 não visa potenciar que o local de início do trabalho seja objeto de alteração diária. Pretende-se permitir a possibilidade de tal alteração sempre que se verifique necessidade operacional por parte da empresa, salvaguardando, em qualquer caso, o previsto nos números 3 e 4 desta cláusula. Constituem exemplos do que antecede, designadamente, necessidade de substituição de trabalhador, definitiva ou temporária, reorganização dos serviços;

iii) Cláusula 23.ª - Tempo de intervalo - Do regime regra definido na presente cláusula em matéria de tempo de intervalo excetuam-se todas as situações em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime de intermitência desde que haja acordo escrito entre as partes;

iv) Cláusula 28.ª - Pausa técnica - O conceito de pausa técnica previsto nesta cláusula equivale, para todos os efeitos, ao conceito de tempo de disponibilidade consagrado pelo Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho. Deste modo, não poderá haver lugar à aplicação simultânea de tempo de disponibilidade e de pausa técnica; Por outro lado, da aplicação do conceito de pausa técnica não poderá resultar a obrigação de um trabalhador permanecer ao serviço por período superior a oito horas diárias. Para o cômputo das oito horas diárias considera-se o tempo de trabalho e as pausas técnicas;

v) Cláusula 28.ª - Pausa técnica - Número 8 - Todo o trabalhador que conduza em equipa mantém o direito à remuneração nos termos previstos no CCT. Para efeito do cálculo da remuneração nesta situação considerar-se-á o disposto nas cláusulas 62.ª e 63.ª, consoante a condução em equipa se verifique, respetivamente, em território nacional e no estrangeiro;

vi) Cláusula 35.ª - Tempo de descanso semanal - Em regra, todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal. Só assim não será se, no dia 29 de julho de 2015, as empresas empregadoras organizarem os horários de trabalho tendo por base a distribuição das quarenta horas semanais por cinco dias e meio. Neste caso, os trabalhadores têm direito a meio dia de descanso semanal complementar;

vii) Cláusulas 56.ª e 57.ª - Remuneração e subsídio de férias e subsídio de Natal - Resultou o mesmo da negociação entre as partes. Assim, a solução consagrada na cláusula 56.ª, mais restritiva por comparação com a atual redação do Código do Trabalho, teve como contraponto a solução consagrada na cláusula 57.ª, mais abrangente tendo em conta o mesmo diploma legal;

viii) ix) Cláusulas 60.ª e 61.ª - Subsídio de alimentação e refeições deslocadas e refeições penalizadas - No caso pre-

visto de as empresas pretenderem pagar o subsídio de refeição através de vale de refeição devem publicitar tal intenção, por escrito, a todos os trabalhadores. Os trabalhadores dispõem do prazo de 15 dias para informarem, também por escrito, a empresa empregadora que pretendem continuar a receber o subsídio de refeição em numerário. Após o decurso do prazo de 15 dias, e na ausência de manifestação contrária dentro deste prazo, podem as empresas passar a pagar o subsídio de alimentação através de vale de refeição;

ix) As alterações introduzidas na redação destas cláusulas não tiveram por objetivo alterar os critérios em vigor em matéria de atribuição das refeições deslocadas e das refeições penalizadas, os quais, por isso, se mantêm na íntegra. O objetivo foi, apenas, determinar o fim da acumulação destas refeições com o subsídio de alimentação. Assim, agora é atribuído um valor único a título ou de subsídio de alimentação, ou de primeira refeição deslocada ou de primeira refeição penalizada;

x) Por outro lado, da aplicação dos valores únicos definidos não pode resultar que aos trabalhadores passe a ser pago um valor inferior ao que atualmente é pago e que resulta da soma do subsídio de refeição com a refeição penalizada ou deslocada. Por isso, as empresas que pagam já valores superiores aos definidos no presente CCT terão que manter em aplicação esses valores superiores, não os podendo reduzir;

xi) Cláusula 75.ª - Formação profissional - Por custos administrativos entende-se todas as taxas e emolumentos pagos com a obtenção dos títulos referidos, assim como de todos os documentos igualmente necessários a tal fim;

xii) Conteúdo funcional categoria profissional de motorista de serviço público - Atualmente, verifica-se a atribuição de gratificação por parte das agências de viagem aos trabalhadores motoristas pelo manuseamento das bagagens dos passageiros. Esta atribuição não é prejudicada pelo alargamento funcional desta categoria profissional, mantendo-se o direito à gratificação sempre que a mesma seja atribuída pela agência de viagem.

Porto, aos oito dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e dois.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, em representação dos seguintes sindicatos:

i) STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

ii) STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

iii) SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;

iv) SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca;

v) OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Piloto, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

vi) STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e Marinha Mercante;

vii) STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transporte da Região da Madeira;

viii) SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Serviços da Horta;

ix) SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

José Manuel Oliveira, na qualidade de mandatário.

Anabela Paulo da Silva Carvalheira, na qualidade de mandatária.

Manuel Pedro Rodrigues Castelão, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge Afonso da Silva, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP:

Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, na qualidade de presidente do conselho diretivo.

Sónia Bela Duarte Ferreira, na qualidade de vogal do conselho diretivo.

Depositado em 7 de julho de 2022, a fl. 196 do livro n.º 12, com o n.º 156/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração salarial e outras

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016 e cuja segunda revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021.

Entre as instituições de crédito e as sociedades financeiras e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e do Sindicato Independente da Banca (SIB), todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao clausulado e aos anexos do ACT do setor bancário, celebrado entre as mesmas instituições e a FSIB, cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2019, e n.º 9, de 8 de março de 2021, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

(…)

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- (*Igual.*)

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 18 empregadores e 10637 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (*Igual.*)

4- (*Igual.*)

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários para 2021

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

a) Grupos A e B - 888,56 euros;

b) Grupo C - 665,00 euros.

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

Nível	Retribuição de base (euros)
	Ano de 2021
18	2 815,58
17	2 545,90
16	2 368,61
15	2 182,12
14	1 996,48
13	1 811,96
12	1 663,47
11	1 532,30
10	1 370,55
9	1 260,54
8	1 141,94
7	1 056,77
6	1 004,20
5	888,56
4	771,31
3	670,55
2	665,00
1	665,00

3- Valor por km em viatura própria (cláusula 27.ª, número 8, alínea *b)*): 0,125 euros.

4- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.ª, números 3 e 4): 19,99 euros.

5- Diuturnidades (cláusula 70.ª, número 1): 42,40 euros.

6- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.ª, número 1): 139,90 euros.

7- Subsídio de refeição (cláusula 72.ª, número1): 9,77 euros.

8- Valor por km em viatura própria (cláusula 73.ª, número 2, alínea *b)*): 0,50 euros.

9- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.ª, número 5): 153 514,50 euros.

10- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.ª, número 2): 153 514,50 euros.

11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 103.ª-A): 804,00 euros.

12- Subsídio infantil (cláusula 104.ª, número 1): 26,06 euros.

13- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.ª, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,96 euros;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,93 euros;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,86 euros;

d) Ensino secundário - 61,78 euros;

e) Ensino superior - 70,78 euros.

14- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.ª): 187 483,38 euros.

ANEXO III

Ajudas de custo para 2021

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,58	33,52	15,47
	Parcial	25,79	7,74	0

Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	32,45	16,23	0
	Parcial	16,23	0	0
No estrangeiro	Total	123,77	77,35	30,94
	Parcial	61,88	15,47	0

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões para 2021

Níveis em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 423,39	1 126,22
17	2 186,85	1 018,36
16	2 018,99	947,45
15	1 862,07	872,84
14	1 706,28	798,59
13	1 559,40	724,79
12	1 445,86	665,38
11	1 345,06	665,00
10	1 217,86	665,00
9	1 120,90	665,00
8	1 015,45	665,00
7	942,47	665,00
6	900,20	665,00
5	806,60	665,00
4	711,13	665,00
3	665,00	665,00
2	665,00	665,00
1	665,00	665,00

Mensalidades mínimas de reforma para 2021

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 123.ª número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Continuo/porteiro e motorista	Auxiliar
771,31	670,55	665,00	665,00

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS para 2021

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.ª (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	129,77
Por cada reformado	89,73
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	38,83
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	20,30
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	19,47

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

Lisboa, 31 de maio de 2022.

BNP Paribas e BNP Paribas Lease Group SA:

Luciano Joaquim Dinis Salgueiro, na qualidade de mandatário.

Banco Santander Totta, SA:

Natália Maria Ribeiro Ramos, na qualidade de mandatária.

Banco BPI SA e BPI Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA:

Nuno Constantino Cardoso Filipe.
Ricardo Simões Correia.
Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Caixabank, SA (sucursal em Portugal):

Nuno Constantino Cardoso Filipe.
Ricardo Simões Correia.
Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Novo Banco, SA, GNB Fundos Mobiliários - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Colectivo, SA, GNB Real Estate - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA e Novo Banco dos Açores, SA:

António Amado Marques, na qualidade de mandatário.

Haitong Bank, SA:

António Bustorff de Castro Caldas, na qualidade de mandatário.

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA, Sucursal em Portugal, e, IBVSOURCE - Prestação de Serviços Informáticos, ACE:

Ricardo Simões Correia.
Nuno Constantino Cardoso Filipe.
Natália Maria Ribeiro Ramos.
Todos e cada um na qualidade de mandatário.

Banco do Brasil, AG - Sucursal em Portugal:

Mariana Caldeira de Sarávia, na qualidade de mandatária.

Banco Credibom SA:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, na qualidade de mandatário.

Bankinter, SA - Sucursal em Portugal:

Marisa Cristina Lopes Pereira, na qualidade de mandatária.

Abanca Corporación Bancaria, SA - Sucursal em Portugal:

Susana Catroga Inês de Abreu Sousa Gomes, na qualidade de mandatária.

Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB e do Sindicato Independente da Banca:

Paulo Marcos.
Fernando Fonseca.
Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de julho de 2022, a fl. 197 do livro n.º 12, com o n.º 160/2022, 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 CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e revisão do acordo de empresa

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1- O presente acordo de empresa (adiante AE), aplica-se a todo o território nacional, e obriga a CP - Comboios de Portugal, EPE e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ, qualquer que seja o local de trabalho onde prestam a sua atividade, no setor da atividade correspondente ao objeto principal da empregadora que consiste na prestação de serviços de transporte ferroviário, nacional e internacional, de passageiros em linhas férreas, troços de linha e ramais que integram ou venham a integrar a rede ferroviária nacional.

2- O presente AE abrange a referida entidade empregadora e um número estimado de 1000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o presente AE vigora pelo prazo de 60 meses, renovando-se sucessivamente por períodos de 24 meses, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.

3- É atribuída eficácia retroativa a 1 de janeiro de 2022 à tabela A em anexo I ao presente AE.

4- Sem prejuízo das regras de integração previstas no Regulamento de Carreiras anexo ao presente AE, a partir da data da sua entrada em vigor passam a ser aplicáveis os valores previstos na tabela B em anexo I, que vigorarão pelo prazo de 12 meses.

5- As demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses com efeitos a partir de um de janeiro de cada ano.

6- Com a entrada em vigor do presente AE é revogado o acordo de empresa celebrado entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2020.

7- A denúncia do presente AE deve ser feita nos termos da lei, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada da proposta negocial global, com uma antecedência de pelo menos três meses relativamente ao termo do prazo de vigência inicial ou renovada.

8- Com a entrada em vigor do presente AE é revogada a regulamentação interna, acordos e protocolos, celebrados entre as partes outorgantes, na medida em que os mesmos tratem matérias reguladas no AE.

Cláusula 3.ª

Descontos das quotas sindicais

A empresa procede ao desconto da quota sindical no vencimento mensal de cada trabalhador, mediante declaração escrita e desde que este expressamente o solicite e autorize, procedendo à sua entrega ao SMAQ até ao dia dez do mês seguinte àquele a que disser respeito, acompanhada dos respetivos mapas de quotização devidamente preenchidos.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 4.ª

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir todas as obrigações legais e convencionais decorrentes do presente AE e dos regulamentos dele emergentes;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência:

e) Cooperar, na medida do possível, para a melhoria da produtividade da empresa e a qualidade do serviço, desde que lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;

f) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhe forem confiadas;

g) Cumprir e fazer cumprir as ordens e instruções da empresa respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como as normas de salubridade, segurança e saúde no trabalho que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias, cooperando para a sua melhoria;

h) Garantir a igualdade de tratamento, de oportunidades e a não discriminação;

i) Guardar sigilo sobre assuntos reservados de que tome conhecimento no exercício das suas funções;

j) Agir, nas relações interpessoais e com a empresa, de modo a não pôr em risco a reputação e imagem da mesma;

k) Ter para com os restantes trabalhadores a urbanidade e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

l) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles que com profissionalmente tenham de privar, em especial os clientes da empresa.

Cláusula 5.ª

Deveres da empresa

A empresa deve, nomeadamente:

a) Cumprir todas as obrigações legais e convencionais de-

correntes do presente AE e dos regulamentos dele emergentes bem como as deliberações da comissão paritária;

b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de salubridade, segurança e saúde no trabalho;

c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respetivas funções;

d) Não obrigar nenhum trabalhador a prestar serviços que não estejam incluídos na sua categoria salvo em situações de emergência definidas na cláusula 27.ª, desde que o mesmo tenha competência técnica para o efeito, e sem prejuízo dos regimes legais relativos, designadamente à reconversão e reclassificação dos trabalhadores;

e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação, resultantes da carreira profissional dos trabalhadores;

f) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem, nos termos previstos na lei, as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissionais ainda que em instituições ou organismos externos à empresa;

g) Proporcionar a todos os trabalhadores meios de formação e de aperfeiçoamento profissional, de acordo com as necessidades surgidas no âmbito das respetivas carreiras profissionais;

h) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

i) Promover a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional;

j) Garantir a salvaguarda dos direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente quanto à proteção de dados pessoais, e a aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;

k) Garantir aos dirigentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores membros da comissão de trabalhadores o exercício normal dos cargos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efetiva de trabalho, nos termos legais e de acordo com o disposto no presente acordo de empresa;

l) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratam com correção os profissionais sob a sua orientação, e que qualquer observação ou advertência, sempre que possível, seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores visados;

m) Prestar ao SMAQ, sempre que este o solicite, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa, os quais devem ser prestados pela mesma forma do pedido;

n) Colocar à disposição dos trabalhadores, locais adequados para a fixação de documentos formativos e informativos diretamente relacionados com a sua condição de trabalhador, desde que devidamente identificados, e não se opor à sua divulgação;

o) Colocar à disposição do SMAQ, junto aos locais de trabalho, salas e recintos para realização de reuniões, salvo nos casos em que tal não seja fundamentadamente possível;

p) Prestar apoio médico e jurídico ao trabalhador arguido ou ofendido em processo criminal por factos decorrentes do exercício da sua atividade profissional e, no primeiro caso, na medida em que os mesmos não lhe sejam indiciariamente imputáveis.

Cláusula 6.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção disciplinar ou tratá-lo de forma discriminatória por causa desse exercício;

b) Diminuir direta ou indiretamente a retribuição ou a sua categoria para categoria ou grau inferior;

c) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos restantes trabalhadores;

d) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens e prestação de serviços aos trabalhadores;

e) Exigir do trabalhador a prática de atos ilícitos, contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;

f) Violar o dever de ocupação efetiva do trabalhador.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula 7.ª

Condições gerais de admissão

1- São condições mínimas de admissão:

a) 12.º ano de escolaridade ou equivalente;

b) Habilitações académicas compatíveis com o posto de trabalho a ocupar;

c) Certificação profissional quando exigida legalmente ou pela empresa.

2- É condição preferencial de admissão a residência do candidato ser no concelho ou nas áreas metropolitanas do local de trabalho a ocupar.

Cláusula 8.ª

Recrutamento

1- As admissões fazem-se por recrutamento interno ou externo.

2- Os recrutamentos internos e externos podem decorrer em simultâneo, dando-se preferência aos candidatos internos em igualdade de circunstâncias.

3- O recrutamento interno faz-se por concurso, no âmbito do qual a empresa:

a) Deve abarcar todos os trabalhadores que reúnam:

i) Os requisitos definidos para cada concurso;

ii) As condições físicas e psicológicas necessárias ao desempenho das funções.

b) Deve assegurar o direito de reclamar hierarquicamente

de decisão de exclusão;

c) Nos recrutamentos são observados os princípios da igualdade e da não discriminação, devendo a seleção dos candidatos basear-se em critérios objetivos de avaliação nomeadamente, mérito, experiência profissional e aptidão para o exercício da profissão.

Cláusula 9.ª

Período experimental

O período experimental para os contratos por tempo indeterminado é de 180 dias para os trabalhadores com a categoria de maquinista.

Cláusula 10.ª

Certificação profissional

1- A empresa obriga-se a admitir, com a categoria de maquinista, somente os trabalhadores detentores do certificado profissional de maquinista dos caminhos de ferro emitido pela entidade competente.

2- A empresa obriga-se a suportar todos os custos relacionados com as renovações periódicas do certificado profissional de maquinista dos caminhos de ferro legalmente exigíveis.

Cláusula 11.ª

Condições de trabalho

No ato da admissão, a empresa entrega obrigatoriamente a cada trabalhador duplicado do contrato individual de trabalho, do qual deve constar que prestou as informações legalmente exigíveis, nomeadamente a categoria profissional, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho e demais condições particularmente acordadas.

Cláusula 12.ª

Cedência ocasional de trabalhadores

A cedência ocasional de trabalhadores só é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador cedido estiver vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo;

b) A cedência ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre a CP e outras empresas ou entidades do setor empresarial do Estado que atuem no âmbito do setor ferroviário;

c) O trabalhador der o seu acordo expresso, em documento escrito, assinado também pela CP e pelo cessionário onde conste a atividade a prestar pelo trabalhador, a data do início e duração da cedência, certa ou incerta; e

d) A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos, até ao máximo de cinco anos.

CAPÍULO IV

Formação e carreira profissional

Cláusula 13.ª

Formação

1- A empresa obriga-se a ministrar formação aos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- Essa formação deve ser:

a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração dinâmica na sua situação profissional concreta;

b) Permanente, cobrindo a carreira profissional do trabalhador de acordo com o plano de formação;

3- A empresa deve garantir a qualificação inicial a todos os trabalhadores em começo de carreira, por forma a que desenvolvam convenientemente as funções inerentes aos postos de trabalho a que serão afetos.

Cláusula 14.ª

Conceito de sede

1- Para efeitos do presente AE considera-se local de trabalho, designado por sede, a área de um círculo de 5 kms de raio cujo centro é o respetivo centro de trabalho ou os limites geográficos do respetivo aglomerado populacional, consoante o que seja mais abrangente.

2- Da delimitação geográfica prevista no número anterior, os locais de apresentação e retirada são nomeadamente os seguintes: Postos da Régua: Régua; Depósitos do Porto: Porto São Bento, Porto Campanhã e Contumil; Postos de Aveiro: Aveiro; Depósitos de Coimbra: Coimbra e Coimbra-B; Depósitos do Entroncamento: Entroncamento; Depósitos de Lisboa: Lisboa Santa Apolónia, Lisboa Oriente, Campolide, Alcântara-Terra, Lisboa Rossio e Cais do Sodré; Postos do Barreiro: Barreiro; Postos de Évora: Évora; Depósitos de Faro: Faro.

3- Para além dos locais previstos no número anterior, podem ser criados outros locais de apresentação e retirada desde que os mesmos disponham de salas operacionais de apoio aos maquinistas.

4- Para os efeitos de atribuição de horas de viagem e de repouso mínimo considera-se sede o respetivo centro de trabalho.

CAPÍTULO V

Transferências

Claúsula 15.ª

Regra geral

1- Considera-se transferência a mudança do trabalhador para outro local de trabalho diferente daquele a que pertencia.

2- A empresa, salvo acordo em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou, se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo, pode resolver o contrato de trabalho, com direito à compensação fixada pelas disposições legais em vigor, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4- Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito a retomar o posto de trabalho extinto, se este vier a ser restabelecido dentro do prazo de quatro anos.

5- Na situação prevista no número anterior, durante o prazo de um ano e por uma só vez, o trabalhador tem direito de preferência no preenchimento de qualquer vaga aberta para a respetiva categoria, num raio de 100 (cem) km de distância do posto de trabalho extinto, sem prejuízo do disposto no número 8.

6- A transferência temporária não pode exceder 6 (seis) meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e havendo o acordo do trabalhador.

7- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho se tiver prejuízo sério, e terá direito à compensação prevista na lei.

8- A empresa deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e de mudança de residência que direta e comprovadamente decorram da transferência.

9- As transferências de posto de trabalho a pedido dos trabalhadores serão atendidas pela seguinte ordem:

a) Data do pedido;

b) Antiguidade na categoria;

c) Antiguidade na empresa;

d) Idade do trabalhador.

10- Os pedidos de transferência devem ser preferencialmente efetuados através do portal do colaborador, quando não o sejam, a data a considerar para efeitos do disposto na alínea *a)* do número anterior, será a indicada pelas respetivas hierarquias como data de receção daqueles, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

11- Para efeitos do disposto na alínea *a)* do número 9, os pedidos de transferência feitos entre 1 de janeiro e 31 de março de cada ano, consideram-se apresentados na mesma data.

12- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os pedidos de transferência podem ser feitos em qualquer momento, e são considerados válidos até ao final do ano civil em que foram formulados, sem prejuízo da respetiva renovação, cuja data se reportará à data do primeiro pedido.

13- A renovação do pedido prevista no número anterior tem de ser exatamente igual ao pedido inicial e submetida no período previsto no número 11.

14- A recusa na transferência por parte do trabalhador determina que o mesmo fique impedido de apresentar novo pedido de transferência pelo prazo de 2 anos, salvo se a recusa for por motivo atendível,

CAPÍTULO VI

Organização da prestação de trabalho

Cláusula 16.ª

Período normal de trabalho

1- O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia ou por semana, denomina-se período normal de trabalho.

2- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores da carreira de condução não pode ser inferior a seis horas nem superior a nove horas, quer seja diurno, noturno ou misto, contando-se por seis horas mesmo que aquele limite não seja atingido.

3- O tempo máximo de condução efetiva, em marcha contínua, não pode exceder as cinco horas consecutivas, salvo por razões excecionais e imperiosas de continuidade de serviço público.

4- O período normal de trabalho não pode ultrapassar a média de 8 (oito) horas diárias, 40 (quarenta semanais) e de 480 (quatrocentas e oitenta) horas no período de referência de 12 (doze) semanas.

5- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

6- As horas de início e termo do período normal de trabalho diário são as que se encontram previstas nos horários de trabalho, salvo quando o trabalhador for expressamente dispensado da prestação de trabalho durante parte do seu período normal de trabalho diário, no início ou no termo deste.

7- Quando se verificar a situação prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito à retribuição diária (RD), sem prejuízo das situações que confiram direito a tratamento especial, em que se considerarão apenas as horas de efetiva prestação de trabalho.

8- A dispensa a que se refere o número 6 deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas em relação ao período normal de trabalho em que irá ocorrer, ou antes da saída do serviço imediatamente anterior, nos casos em que o trabalhador entre na situação de descanso semanal, sendo o período de trabalho computado pelo tempo de trabalho efetivamente prestado, num mínimo de seis horas.

9- Apenas para efeito de determinação da média fixada no número 4 da presente cláusula, as situações de ausência por inteiro ao serviço, nomeadamente por faltas, férias e feriados, serão computadas por 8 (oito) horas.

10- Os trabalhadores não devem recusar-se, durante o pe-

ríodo normal de trabalho, a permanecer no local de trabalho ou noutra dependência da empresa que lhe seja indicada e a executar quaisquer serviços ou tarefas compatíveis com as respetivas categorias profissionais que lhes sejam determinadas nos períodos em que, por razões de serviço, não tenham trabalho atribuído.

11- Os períodos normais de trabalho diário que abranjam mais de 3 (três) horas da sua duração no período compreendido entre as 0h00 e as 5h00 não devem ser superiores a sete horas de trabalho, sem prejuízo do previsto na cláusula 22.ª do presente AE.

Cláusula 17.ª

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário bem como do descanso semanal.

2- O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.

3- O início e termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos.

4- Os horários de trabalho a que os trabalhadores estão sujeitos são, em princípio, aqueles que lhes correspondem nas respetivas sedes.

5- Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários que lhes corresponderem nos locais de trabalho onde se encontrem deslocados, desde que aí esteja em vigor um horário de serviço.

Cláusula 18.ª

Escalas de serviço

1- O horário de trabalho do pessoal da carreira de condução é organizado pela empresa em regime de escalas de serviço.

2- Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho por períodos não regulares no que respeita à duração diária e semanal e às horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT).

3- As escalas de serviço devem prever, em relação a cada trabalhador, as horas de início e termo de cada período normal de trabalho, a atribuição do trabalho, a indicação do local (na sede ou fora da sede) onde se inicia cada PNT. e onde é gozado o repouso, bem como o período para a tomada de refeição, nos termos da cláusula 20.ª

4- Em cada período de referência de 12 (doze) semanas não podem verificar-se mais de 60 (sessenta) períodos normais de trabalho diário, não podendo também haver 2 (dois) períodos normais de trabalho completos no mesmo dia de calendário, nem mais de 5 (cinco) períodos normais de trabalho diário em cada semana de calendário, contando-se por estes valores mesmo que esses limites não sejam atingidos.

5- Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações de prestação de trabalho entende-se por semana de calendário o período compreendido entre as 0h00 de cada domingo e as 24h00 do sábado seguinte.

6- O cômputo do tempo de trabalho correspondente a cada período de 12 (doze) semanas termina no último sábado da décima segunda semana.

7- Nos horários de trabalho em regime de escalas de serviço, os períodos normais de trabalho iniciados depois das 22h00 de sábado são incluídos no cômputo do tempo de trabalho da semana seguinte do mesmo período de referência e, no caso de se tratar do sábado da décima segunda semana desse período, no cômputo do tempo de trabalho das doze semanas do período de referência seguinte.

8- As escalas de serviço devem ser afixadas com uma antecedência mínima de 15 dias de calendário e ser distribuídas pelos trabalhadores com 10 dias de antecedência.

9- O estabelecido no número anterior aplica-se também às escalas novas resultantes da entrada em vigor de novos horários ou de profundas alterações provenientes de ações de racionalização do trabalho, bem como às alterações de escala de que resulte modificação do conjunto dos descansos semanais e/ou alteração do repouso na sede ou fora de sede.

9.1- Quando por razões de serviço haja necessidade de alterar o trabalho eventualmente previsto, a respetiva comunicação ao trabalhador pode ser feita no próprio dia, desde que a hora de apresentação, de retirada e o respetivo repouso (na sede ou fora dela) se mantenham.

9.2- As eventuais alterações pontuais às escalas, aos serviços e aos períodos de trabalho decorrentes da supressão de comboios, incidentes, anomalias de circulação, que não possam ser supridas por recurso às situações de reserva ou às previstas no número seguinte, são dadas a conhecer aos trabalhadores durante o período de trabalho imediatamente anterior, não devendo ser alterado o repouso na sede, desde que inicialmente previsto.

9.3- Nos períodos de trabalho sem designação de serviço constante das escalas (SUPRA), a atribuição do serviço é comunicada aos trabalhadores interessados com três dias de antecedência para os primeiros 50 % (cinquenta por cento) dos trabalhadores afetos àqueles períodos, e com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência para os restantes.

10- Após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção da mesma, salvo se tal for impossível por razões de alteração significativa da escala.

11- As escalas de serviço não podem prever um período normal de trabalho superior a 9 (nove) horas.

12- Se, na parte final de um período de trabalho, estiverem previstos períodos de reserva e estiver programado, findo esse período de trabalho, o gozo do repouso na sede, o aproveitamento dos trabalhadores nos referidos períodos de reserva, não poderá ter como consequência uma afetação ao serviço superior a duas horas contadas a partir do termo do período de trabalho constante da escala, nem poderá dar lugar ao gozo do repouso fora da sede.

13- As escalas de serviço são elaboradas de modo a não prever entradas e saídas na sede entre as 2h00 e as 5h00, e de modo que, nas grandes áreas urbanas servidas por redes regulares de transportes públicos, tenham em conta os horários de funcionamento desses transportes.

Cláusula 19.ª

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- Sem prejuízo das situações obrigatórias por lei e do respetivo regime, a implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito, que pode constar do contrato de trabalho ou ser autónomo em relação a este.

3- O acordo referido no número anterior obedece às disposições legais, devendo ser escrito e conter, entre outros elementos previstos na lei, a indicação da propriedade dos instrumentos de teletrabalho, o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização, a identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, se o regime de teletrabalho é em exclusivo ou se é em regime híbrido, alternando teletrabalho com trabalho presencial, bem como quem deve o teletrabalhador contactar no âmbito da prestação do trabalho.

4- O acordo deve ainda definir a periodicidade mínima com que o trabalhador contata presencialmente com as chefias e demais trabalhadores, sendo supletivamente aplicável o período definido na lei.

5- A empresa tem o dever de compensar o trabalhador por todas as despesas adicionais que este suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas, desde que o trabalhador apresente documentação original no qual seja refletido o acréscimo de custos.

6- Para efeitos do número anterior, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo a que se refere o número dois desta cláusula, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo.

7- A documentação prevista no número cinco deve ser apresentada à empresa no prazo máximo de 15 dias após a data aposta no documento.

8- O trabalhador em teletrabalho, após terminar o seu acordo para prestação da atividade em teletrabalho, ou antes desse período, respeitando as disposições legais aplicáveis, retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

9- O trabalhador em teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos restantes trabalhadores, nomeadamente quanto a seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais e limites do período normal de trabalho.

10- Sem prejuízo do regime legal previsto, a empresa privilegiará os pedidos dos trabalhadores portadores de deficiência (60 % atestada por certificado multiusos) ou de doença crónica nos termos da Portaria n.º 349/1996, de 8 de agosto, ou que tenham a cargo filhos com idade até 12 anos, ou independentemente da idade que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, ou cônjuges ou ascendentes que careçam de especial assistência em razão de doença ou idade avançada, desde que estes tenham funções compatíveis e condições adequadas a este tipo de prestação de trabalho, nomeadamente as que garantam que o teletrabalho é em quantidade e qualidade igual ao prestado presencialmente.

11- A empresa informa, por escrito, o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade.

Cláusula 20.ª

Tomada de refeição

1- As refeições são tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção do período de trabalho, procurando respeitar as horas normais das principais refeições.

2- Nos termos do número anterior, os períodos de trabalho diários contêm um período, sem atribuição de serviço, para tomada de refeição, com uma duração mínima de 50 cinquenta) minutos.

3- Nos casos em que os horários de trabalho prevejam períodos normais de trabalho diário de duração não superior a seis horas, pode não haver lugar à previsão de período para a tomada de refeição, desde que os mesmos períodos não tenham o seu início entre as 8h00 e as 12h00 ou entre as 15h00 e as 19h00, conforme os casos.

4- Quando por estrita necessidade de serviço, nomeadamente em caso de atraso de circulação, acidentes ou interrupções de via, não seja possível conceder a pausa para a tomada de refeição no momento inicialmente previsto, deve a mesma ser concedida até ao termo do período normal de trabalho.

Cláusula 21.ª

Repouso

1- Considera-se repouso o intervalo compreendido entre dois períodos consecutivos de trabalho diário.

2- Acada período normal de trabalho está intimamente ligado o período de repouso que se lhe segue, não podendo haver quaisquer compensações com outros períodos de trabalho ou de repouso.

3- Para os trabalhadores abrangidos pelo disposto na cláusula 18.ª não isentos de horário de trabalho nos termos da cláusula 22.ª, o repouso mínimo na sede é de 14 (catorze) horas e de 11 (onze) horas fora da sede.

4- No mesmo dia de calendário podem iniciar-se 2 (dois) períodos normais de trabalho diário, desde que respeitado o repouso mínimo.

5- Quando não for respeitado o tempo mínimo de repouso previsto no número 3, as horas de repouso não gozadas são pagas com o acréscimo de 100 % (cem por cento) sobre

a retribuição/hora (R/H), salvo quando a redução do repouso resultar de antecipação do início do período de trabalho, em que as horas de repouso não gozadas serão pagas com o acréscimo de 150 % (cento e cinquenta por cento) sobre a retribuição/hora (R/H).

6- O pagamento de horas de repouso não gozadas previsto no número anterior substitui todas as prestações eventualmente devidas pela situação em que o trabalhador se encontre, com exceção da relativa ao trabalho noturno.

7- Sempre que possível, a empresa assegura que na mudança de turnos matinais para noturnos em períodos normais de trabalho diário consecutivos, o período de repouso na sede deve ter uma duração mínima de 16 (dezasseis) horas.

8- Não pode haver repousos consecutivos fora da sede, salvo o disposto no número seguinte e em situações excecionais a acordar pelas partes.

9- Por exceção ao número anterior desta cláusula, os trabalhadores sujeitos a ações de formação ou que nelas intervenham como formadores podem atingir os quatro repousos consecutivos fora da sede.

Cláusula 22.ª

Isenção de horário de trabalho

Sempre que as necessidades de serviço o exijam, os trabalhadores podem ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 23.ª

Tempo de trabalho efetivo

1- Para a execução, designadamente, das tarefas de receção, entrega do material, ativação ou desativação da cabina, as escalas de serviço devem prever um período de 15 minutos para apresentação e um período de igual duração para a retirada.

2- Os tempos de preparação, isolamento/reativação e resguardo das unidades motoras, quando necessários, são considerados pela empresa na escala de serviço pelo seu tempo de duração previsto, tendo em conta, designadamente, as operações a executar e as condições das unidades motoras e do local onde as mesmas se encontrem ou onde devem ser resguardadas bem como o tempo regulamentar exigido para a entrega e a disponibilidade do comboio para circulação.

3- Os tempos necessários à execução das operações previstas no número 2 devem ser objeto de regulamentação por parte da empresa, precedida de informação e consulta ao SMAQ.

4- Os tempos referidos no número 2 absorvem os períodos referidos no número 1 e contam-se a partir do início efetivo da sua execução.

Cláusula 24.ª

Reserva e manobras

1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa, sem serviços previamente definidos para o respetivo período normal de trabalho diário, mas disponível para a prestação de qualquer serviço correspondente à sua categoria profissional.

2- Manobra é situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa adstrito ao serviço de manobras, no todo ou em parte do seu período normal de trabalho diário, com ou sem intervenção nas unidades motoras.

3- Considera-se trabalho efetivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva e de manobras.

Cláusula 25.ª

Trabalho noturno

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

2- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % (vinte e cinco por cento) à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

3- A média anual da prestação de trabalho noturno, para efeito do cálculo do valor da retribuição de férias e respetivo subsídio, é calculada nos termos do disposto na cláusula 57.ª do presente AE.

Cláusula 26.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar prestado fora do período normal de trabalho diário, tal como ele é definido no presente AE.

2- A prestação de trabalho suplementar só pode deixar de se verificar nas situações previstas na lei.

3- O recurso à prestação de trabalho suplementar não pode ser superior duas horas em dia normal de trabalho nem superior a dez horas numa semana, salvo situações de carácter excecional ou imprevisível, designadamente anomalias de circulação.

4- Para efeito do cômputo das horas de trabalho suplementar para o pessoal que labora em regime de escalas de serviço, devem ser consideradas as situações de prestação de trabalho que, por dia, sejam superiores a nove horas diárias, bem como as que no final de cada período de referência das doze semanas ultrapassem quatrocentas e oitenta horas.

5- A empresa obriga-se a exercer a gestão e atribuição do trabalho suplementar de forma equitativa pelos trabalhadores nos diversos centros de trabalho da carreira da condução, conciliando, sempre que possível, a disponibilidade manifestada pelos trabalhadores e as necessidades da operação.

6- A média anual da prestação de trabalho suplementar, para efeito do cálculo do valor da retribuição de férias e respetivo subsídio, é calculada nos termos do disposto na cláusula 57.ª do presente AE.

7- O trabalho suplementar é remunerado com o acréscimo de 50 % (cinquenta por cento) da retribuição horária.

Cláusula 27.ª

Trabalho de emergência

1- Considera-se emergência a situação resultante de acidente nas vias ferroviárias ou ocorrência semelhante, em que podem ser organizadas medidas de exceção sem subordinação ao preceituado no presente AE e que ficam sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

2- Se o trabalho realizado em situação de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho diário, todo o tempo que exceder esse período é contado como de emergência, ainda que se prolongue para o período normal de trabalho seguinte.

3- Se o trabalho realizado em situação de emergência se iniciar dentro do período de repouso, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência irá manter-se até ao fim, ainda que se prolongue para o período normal de trabalho seguinte.

4- Terminado o trabalho de emergência, os trabalhadores entram obrigatoriamente em condição de repouso, o qual deve respeitar os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar e terminar dentro do mesmo período de trabalho.

5- As horas de viagem em situação de emergência, tanto no início como no termo, são consideradas para todos os efeitos como trabalho de emergência.

6- A retribuição do trabalho efetuado nas situações de emergência é independente da retribuição mensal (RM) e é igual à retribuição/hora (R/H), acrescida de 100 % (cem por cento) e de abono por trabalho noturno, sendo caso disso, nos dias de trabalho normal, e de 200 % (duzentos por cento) nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efetivo do descanso semanal ou feriado.

CAPÍTULO VIII

Deslocações

Cláusula 28.ª

Abono e ajuda de custo por itinerância

Os trabalhadores que exerçam efetivamente funções de condução, manobra, acompanhamento de comboio, tripulação dupla têm direito ao abono de 6,86 € (seis euros e oitenta e seis cêntimos) por cada período normal de trabalho em que ocorra esse exercício.

Cláusula 29.ª

Abono por deslocação

1- Os trabalhadores deslocados da sua sede por necessidade de serviço e no exercício de funções diferentes das previstas na cláusula anterior, têm direito a um abono diário por deslocação, cujo montante varia em função da duração da deslocação e da circunstância de a mesma implicar ou não o gozo do repouso fora da sede.

2- As deslocações que não impliquem o gozo do repouso fora da sede conferem direito ao abono de 6,86 € (seis euros e oitenta e seis cêntimos), se o afastamento da sede for de seis ou mais horas.

3- As deslocações que impliquem o gozo do repouso fora da sede conferem direito ao abono 6,86 € (seis euros e oitenta e seis cêntimos), por cada período de trabalho afetado pelo afastamento da sede, desde que tal afastamento seja de (12) doze ou mais horas.

4- Para efeito desta cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede.

5- Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação nem às ajudas de custo previstas na cláusula 30.ª

6- As deslocações dentro da área da sede onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem às ajudas de custo previstas na cláusula 30.ª

Cláusula 30.ª

Ajuda de custo por repouso fora da sede

1- Quando por força do exercício das suas funções os trabalhadores referidos nas cláusulas 27.ª e 28.ª gozem o repouso fora da sede, têm ainda direito a um abono diário no valor de 25,00 € (vinte e cinco euros), no caso do repouso ser entre 6 (seis) e 18 (dezoito) horas, e de 27,26 € (vinte sete euros e vinte e seis cêntimos) no caso de ser superior a 18 horas.

2- Ao valor previsto no número anterior acresce ½ (meio) subsídio de refeição nas deslocações com repouso fora da sede superior a 12 (doze) horas, e 1 (um) subsídio de refeição por cada situação de deslocação com repouso fora de sede superior a 18 horas.

3- As deslocações dos trabalhadores na área da sede onde exista mais de um local de trabalho não conferem direito ao abono previsto no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 31.ª

Trabalhadores em serviço na rede da RENFE

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço na rede da RENFE nas circulações ou para acompanhamento de material circulante, ou ainda nas condições da cláusula seguinte, têm direito ao dobro do montante dos abonos previstos nas cláusulas 28.ª e 30.ª, desde que permaneçam naquela rede por um período igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

2- O disposto no número anterior é também aplicável aos trabalhadores que se desloquem em serviço até às estações fronteiriças da RENFE, desde que nelas permaneçam por um período de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

Cláusula 32.ª

Deslocações ocasionais

1- São consideradas ocasionais as deslocações do pessoal da carreira de condução não decorrentes do exercício normal da função, mas ao serviço da empresa.

2- Entende-se por exercício normal da função, o desempenho das atribuições contidas no Regulamento de Carreiras da Condução.

3- As deslocações ocasionais conferem direito, nas condições estabelecidas na presente cláusula, ao abono de ajuda de custo diária de valor correspondente ao fixado para a Função Pública.

4- O abono a que se refere o número anterior é efetuado dentro dos seguintes limites de percentagem da ajuda de custo diária:

a) Se a deslocação abranger o período compreendido entre as 13h00 e as 14h00, 25 % (vinte e cinco por cento);

b) Se a deslocação abranger o período compreendido entre as 20h00 e as 21h00, 25 % (vinte e cinco por cento);

c) Se a deslocação implicar dormida, 50 % (cinquenta por cento).

4- Os trabalhadores que efetuem deslocações ocasionais também terão direito:

a) A 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual a seis horas e inferior a doze, e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas *a)* e *b)* do número 4 da presente cláusula;

b) A 50 % (cinquenta por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a doze horas, e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas *a)* e *b)* do número 4 da presente cláusula.

5- Quando, em virtude de deslocação, for devida a percentagem da respetiva ajuda de custo prevista na alínea a) do número 4 não é devido subsídio de refeição ou benefício de cantinas.

6- Nas deslocações por dias sucessivos, o abono de ajuda de custo é de 75 % (setenta e cinco por cento) do montante fixado no número 3, por cada dia completo a partir do vigésimo primeiro, salvo quando o serviço imponha a mudança de sede do trabalhador no período da deslocação.

7- As deslocações dos trabalhadores na área da sede onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono de ajuda de custo diária.

8- A empresa pode exigir documentação comprovativa das despesas efetuadas.

9- O regime definido nos números anteriores não é cumulável com o disposto nas cláusulas 28.ª, 29.ª e 30.ª

Cláusula 33.ª

Abono de transporte/disponibilidade

1- Considerando as dificuldades de deslocação e a eventual necessidade de utilização de viatura própria, nomeadamente no período compreendido entre as 0h00 e as 6h30 o trabalhador tem direito a um abono diário, devido por cada dia de prestação efetiva de trabalho, no valor de 4,91 € (quatro euros e noventa e um cêntimo).

2- O pagamento do referido abono depende da disponibilidade horária do trabalhador para realização de serviço no período identificado no número anterior.

3- Ao trabalhador que beneficie do regime de proteção da parentalidade, nos termos legalmente previstos, ou cuja indisponibilidade para a realização do serviço no período referido no número 1 seja resultante de acidente de trabalho, não se aplica o disposto no número 2.

4- O abono previsto no número 1 será pago na sua totalidade caso os trabalhadores cumpram integralmente o respetivo período normal de trabalho diário.

5- Caso os trabalhadores prestem, no mínimo, metade do período normal de trabalho diário, independentemente de o mesmo ser prestado de forma seguida ou interpolada, têm direito a um abono de transporte/disponibilidade correspondente a 50 % (cinquenta por cento) do valor referido no número 1.

6- Sem prejuízo do previsto nos números 4 e 5, nas situações de regime de trabalho a tempo parcial, o abono previsto no número 1 é devido na proporção do respetivo período de trabalho diário.

7- O abono previsto na presente cláusula não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir, de natureza semelhante, nomeadamente cujo fim seja compensar a disponibilidade horária ou despesas emergentes de deslocação de e para o local de trabalho.

Cláusula 34.ª

Atribuição de horas de viagem

1- As horas de viagem são consideradas como tal quando ligadas a um período de repouso ou descanso semanal ou feriado, que terminou ou se vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho.

2- São também consideradas horas de viagem os períodos correspondentes a intervalos de descanso quando abrangidos pela viagem.

3- O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local onde deverá prestar trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho, é considerado horas de viagem.

4- É ainda considerado horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso para repouso, na sede ou fora desta, ou para descanso semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.

5- Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso semanal ou repouso for superior a 9 (nove) horas e o trabalhador puder repousar, esse tempo é-lhe contado como de repouso.

6- Se as horas de viagem afetarem o repouso mínimo, o trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afetação, na situação de trabalho em tempo de repouso.

7- Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a empresa não proporcionar ao trabalhador a utilização de qualquer meio de transporte e este tenha de se deslocar a pé, deverá atribuir-se-lhe a cada quilómetro o tempo de 15 minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte, quando houver que considerar frações de quilómetro.

8- As horas de viagem são pagas com o valor da retribuição/horária (R/H), sem qualquer adicional, salvo se se prolongarem para o dia de descanso semanal, nos termos do disposto no número 7 da cláusula 46.ª, aplicando-se então o regime do número 8 da mesma cláusula.

9- O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que laboram em regime de isenção de horário de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.ª

Retribuição por trabalho normal

1- A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores, pelo seu período normal de trabalho, é a que consta da grelha indiciária inclusa no anexo I do presente AE, e que corresponde à retribuição base.

2- A retribuição mínima mensal referida no número anterior inclui as funções de agente único nos termos previstos na cláusula 41.ª do presente acordo de empresa.

Cláusula 36.ª

Definições

1- Para efeitos deste AE considera-se:

a) Retribuição mensal (*RM*) - O montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, e cujo valor mínimo (remuneração base) é o fixado no anexo I deste AE, de acordo com o índice em que se enquadra, das diuturnidades, e do subsídio de escala ou de isenção de horário de trabalho, nos termos estabelecidos no presente AE;

b) Retribuição diária (*RD*) - O valor determinado segundo a fórmula *RM*/30;

c) Retribuição/Hora (*R/H*) - O valor determinado segundo a fórmula (*RM* * 12) / (52 * *HS*).

Cláusula 37.ª

Diuturnidades

1- Reportando-se à data de admissão na empresa, os trabalhadores vencem diuturnidades por períodos de 5 (cinco) anos de serviço.

2- O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de 5 (cinco) diuturnidades.

3- O valor de cada diuturnidade é de 24,00 € (vinte e quatro euros).

4- É considerado para contagem de diuturnidades o mês de admissão do trabalhador.

Cláusula 38.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,74 € (sete euros e setenta e quatro cêntimos) por cada dia desde que a prestação efetiva de trabalho ultrapasse em trinta minutos a metade do período normal de trabalho diário previsto.

2- Caso os trabalhadores prestem, no mínimo, metade do período normal de trabalho diário previsto, terão direito a um subsídio de refeição correspondente a 50 % (cinquenta por cento) do valor referido no número anterior.

Cláusula 39.ª

Subsídio de escala

Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho que constem de escalas de serviço previstas na cláusula 18.ª, têm direito a um subsídio mensal, que corresponde a 18,50 % (dezoito e meio por cento) da retribuição base prevista na tabela salarial, não incluindo a retribuição devida pela prestação de trabalho noturno.

Cláusula 40.ª

Regime de absorção

1- O trabalhador que complete cinco anos consecutivos de prestação de trabalho em regime de laboração por escalas de serviço, e que cesse a laboração nesse regime, tem direito a auferir, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença entre a retribuição mensal que auferia e a retribuição mensal que passa a auferir, sendo tal abono absorvível por futuros acréscimos ou aumentos da retribuição mensal do trabalhador.

2- O regime previsto no número anterior não é aplicável quando a cessação da prestação de trabalho em regime de escalas de serviço ou turnos rotativos seja a pedido do trabalhador.

Cláusula 41.ª

Agente único

A laboração em regime de agente único é exercida nos termos do 14.º aditamento (novembro de 2002) à IG número 7, mantida em aplicação para este efeito, e em regime de agente único no comboio nas marchas em vazio, nos exatos termos em aplicação até à data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 42.ª

Prémios de condução

1- Aos trabalhadores da carreira de condução, será pago na sua totalidade um prémio de produtividade por cada período completo de trabalho diário, designado como prémio de condução diário (*PC*), calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = \frac{(PCF + Km + mc) \text{ x } RH}{520}$$

Em que:

PCF - Prémio categoria/função.

Assume o valor de 1,60 para os trabalhadores das categorias profissionais de maquinista, maquinista técnico e assistente de tração e de 2,00 para os trabalhadores das categorias de vigilante de tração, inspetor de tração e inspetor chefe de tração, quando no exercício das funções próprias das respetivas categorias.

Km - Quilómetros percorridos (com arredondamento diário para o quilómetro imediatamente superior).

mc - Minutos totais de efetiva condução.

RH - Retribuição horária calculada nos termos convencionais em vigor.

2- Para efeitos de atribuição do prémio referido no número anterior, aos trabalhadores das categorias da carreira de condução afetos ao serviço de manobras, considera-se que cada minuto de tempo efetivo de manobras corresponde a 0,25 km.

3- Para efeitos de aplicação da fórmula prevista no número 1, aos inspetores de tração e inspetores chefes de tração, que se encontrem em serviço de acompanhamento de comboios no exercício de funções de orientação e verificação da condução, será considerado o número de quilómetros percorridos e os períodos de tempo despendido no referido acompanhamento.

4- Para efeitos de atribuição do prémio previsto no número 1, considera-se «tempo de efetiva condução» o período de tempo decorrido entre a hora da efetiva partida até à hora da efetiva chegada.

5- Consideram-se ainda para efeitos de atribuição do prémio de condução diário:

a) O intervalo entre a chegada efetiva do comboio e a partida prevista para outro, em circulações suburbanas, quando igual ou inferior a 15 minutos;

b) Os períodos previstos como tempo de trabalho efetivo nos termos da cláusula 23.ª

6- O referido no número anterior é igualmente aplicável aos trabalhadores em:

a) Exercício de atividade sindical até ao limite dos créditos previstos na lei;

b) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

7- Os trabalhadores têm ainda um prémio anual de produtividade, designado por prémio de condução anual, que será pago no mês de fevereiro de cada ano por referência à prestação de trabalho do ano anterior, nos termos seguintes:

a) Se o número de períodos completos de trabalho diário se situar entre 200 e 220 no valor de 560,00 € (quinhentos e sessenta euros);

b) Se o número de períodos completos de trabalho diário for superior a 220 no valor de 630,00 € (seiscentos e trinta euros).

8- Caso o número de períodos completos de trabalho diário prestados seja inferior a 200, o trabalhador não tem direito a auferir o prémio referido no número anterior.

9- Para efeitos de atribuição do prémio de condução anual os dias de ausência ao trabalho resultantes de acidente de trabalho são tidos como dias de trabalho efetivo.

Cláusula 43.ª

Situações temporárias

1- Sempre que um trabalhador é encarregado temporariamente de prestar serviços a que correspondem condições de trabalho mais favoráveis tem, durante o tempo em que essa situação se verifique, direito às condições inerentes às funções exercidas.

2- A situação prevista no número anterior deve resultar de designação prévia, oral ou escrita, da respetiva chefia.

3- No caso de a designação ser feita oralmente, deve a mesma ser confirmada por escrito no prazo máximo de 48 horas.

Cláusula 44.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal, que deve ser pago até 10 de dezembro de cada ano.

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

a) No ano da admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 45.ª

Cumulação de situações que conferem direito a retribuição especial

Quando se verificarem simultaneamente duas ou mais situações que confiram direito a retribuição especial, apenas é considerada a que se traduzir num tratamento mais favorável para o trabalhador, exceto quando uma das prestações for a correspondente ao trabalho noturno, caso em que esta prestação é sempre tomada em consideração.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 46.ª

Princípios gerais

1- O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho em cada semana de calendário, com a duração de 24 (vinte e quatro horas) cada um, com início às 0h00 (zero) horas, os quais devem ser gozados conjuntamente.

2- O descanso semanal de 48 (quarenta e oito) horas consecutivas previsto no número 1 da presente cláusula, deve ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos, sendo que a duração destes dois períodos de repouso - ou do único período, se for um só - não pode ser inferior a catorze horas na sua totalidade.

3- As escalas de serviço são organizadas de modo a que em cada período de 8 (oito) semanas os descansos coincidam, pelo menos uma vez, com o sábado e o domingo.

4- As escalas de serviço podem também ser organizadas de forma a que em cada 7 (sete) semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas possam ser separados,

desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e/ou posterior, e sejam gozados conjuntamente.

5- As variações dos dias de descanso resultantes da entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

6- Quando, por mudança de escala ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincida com um feriado, subsiste para o trabalhador o direito a gozar esse feriado.

7- Por motivos imprevistos, designadamente de acidente, interrupção de via ou atrasos de circulação, o descanso semanal pode iniciar-se depois das 0h00 (zero) horas do primeiro dia de descanso semanal.

8- As primeiras duas horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior serão retribuídas com o acréscimo de 50 % (cinquenta por cento) sobre o valor da retribuição/horária (R/H), passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em dia de descanso a pedido da empresa, caso aquelas duas horas sejam ultrapassadas.

9- Na situação prevista no número anterior, devem ser observadas as regras respeitantes ao repouso associado ao descanso semanal, as quais não são, contudo, aplicáveis aos feriados.

10- Após o descanso semanal o primeiro período de trabalho não pode iniciar-se antes das 6h00 (seis) horas.

Cláusula 47.ª

Alteração da data do descanso semanal

1- A empresa tem de conceder obrigatoriamente pelo menos doze dias de descanso semanal no cômputo de doze semanas, os quais são insuscetíveis de compensação ou substituição por qualquer abono.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a não concessão do descanso semanal nos dias fixados, a pedido da empresa, dá lugar à aplicação do regime previsto na cláusula 48.ª

3- Quando, por conveniência do trabalhador e desde que o serviço o permita, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, não tendo direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desse dia de descanso.

Cláusula 48.ª

Compensação de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1- Quando um trabalhador for chamado a prestar serviço em dia de descanso semanal ou feriado por tempo igual ou inferior a um período diário de trabalho, tem direito a gozar esse dia de descanso nos termos do número seguinte.

2- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar na semana em que ocorre a afetação ou nas 3 (três) semanas seguintes.

3- Quando não se verificar o descanso compensatório previsto nos números 1 e 2, o trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado.

4- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, em que se verifique o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto no número 2, o trabalhador terá direito ao valor da retribuição horária (RH) acrescido de 50 % (cinquenta por cento) por cada hora ou fração de trabalho prestado, no mínimo de oito horas.

5- No caso do tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo é retribuído com o valor da retribuição/horária (RH) acrescido de 75 % (setenta e cinco por cento).

6- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, sem que se verifique o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto no número 3 o trabalhador terá direito ao valor da retribuição/horária (RH) acrescido de 75 % (setenta e cinco por cento) que inclui e absorve o pagamento referido no número 4 nos dias de descanso trabalhados, sendo ainda aplicável o número 5.

SECÇÃO II

Cláusula 49.ª

Feriados

1- São, feriados obrigatórios os seguintes:

a) 1 de janeiro;
b) Sexta-Feira Santa;
c) Domingo de Páscoa;
d) 25 de abril;
e) 1 de maio;
f) Corpo de Deus (feriado móvel);
g) 10 de junho;
h) 15 de agosto;
i) 5 de outubro;
j) 1 de novembro;
k) 1 de dezembro;
l) 8 de dezembro;
m) 25 de dezembro.

2- São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios:

a) Terça-Feira de Carnaval;
b) Feriados municipais.

3- Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao concelho da respetiva sede.

Cláusula 50.ª

Não concessão de feriados obrigatórios

1- Os trabalhadores que, por motivo de serviço, não possam ser dispensados nos feriados obrigatórios ficam sujeitos ao regime previsto na cláusula 48.ª

2- Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 51.ª

Princípios gerais

1- O direito a férias retribuídas adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço, e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, fora dos casos previstos na lei e no número seguinte.

3- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, os trabalhadores têm direito ao pagamento da retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respetivo subsídio, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato e a correspondente parte proporcional do subsídio.

4- O período de férias não gozado por virtude da cessação do contrato conta-se para efeitos de antiguidade.

5- O período de trabalho seguinte aos dias de férias, se não for respeitado o horário de trabalho previsto na escala de serviço a que o trabalhador está afeto, de acordo com a cláusula 18.ª, ponto 9.1 e 9.2, ou o mesmo não contemple serviço e/ou horário de trabalho, não pode ter início antes das 5h00.

Cláusula 52.ª

Duração das férias

1- O período de férias dos trabalhadores, ressalvados os casos especiais do ano da admissão, do ano de cessação, e dos contratos a termo, é de 25 dias úteis, sem prejuízo da retribuição mensal (RM) que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exceção de feriados.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

4- Um dos dias de férias previstos no número 1 corresponde a um PNTD dependente de pedido formulado nesse sentido pelo trabalhador, o qual segue, de resto, o regime legal e convencional aplicável ao gozo de férias.

Cláusula 53.ª

Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias devem ser gozadas seguidamente num mínimo de 12 dias úteis.

2- Os restantes dias de férias podem ser gozados intercaladamente de acordo com os interesses dos trabalhadores e as conveniências de serviço.

Cláusula 54.ª

Marcação de férias

1- A marcação do período mínimo de férias que deve ser gozado consecutivamente deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores, devendo procurar-se a implementação de um sistema que permita a distribuição por todos os trabalhadores dos períodos de férias mais pretendidos de forma equitativa e rotativa, em obediência ao disposto nas cláusulas seguintes:

a) No período entre 15 de maio e 15 de outubro de cada ano, o mínimo de 12 dias úteis de férias é organizado em conformidade com um plano constituído por 10 períodos fixos iguais para todos os centros de trabalho;

b) Cada trabalhador tem direito a gozar férias em um daqueles períodos;

c) O início do período de férias seguir-se-á aos dias de descanso e sempre que possível e a solicitação do trabalhador poderá coincidir com a 1.ª ou a 2.ª quinzena de cada mês;

d) Os trabalhadores podem trocar entre si os períodos de férias que lhes correspondam, mantendo a mesma posição na rotação de férias, desde que não haja inconveniente para o serviço.

2- No caso de o trabalhador gozar férias em período diferente do referido na alínea *a)*, este retoma no ano seguinte a posição que então lhe couber de acordo com a rotação estabelecida no plano de férias.

3- Sempre que não esteja implementado o sistema referido no número 1, e não seja possível conceder férias no período pretendido pelo trabalhador, é-lhe dada a faculdade de apresentar três soluções alternativas para escolha por parte da empresa, que dará conhecimento ao interessado da sua decisão.

4- O mapa de férias definitivo deve ser elaborado pela empresa e afixado nos locais de trabalho até 15 de abril.

5- Aos trabalhadores da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente; considera-se que pertencem ao mesmo agregado familiar os trabalhadores que vivam em comunhão de vida e habitação.

6- O disposto nos números anteriores apenas se aplica aos doze dias úteis de férias que devem ser gozados consecutivamente.

7- Os restantes dias de férias, para além dos doze dias úteis obrigatórios, são gozados de acordo com as necessidades do trabalhador e a conveniência do serviço.

8- Sem prejuízo do disposto na cláusula 53.ª a empresa fixa para novembro e dezembro, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de quinze dias e até 31 de outubro, os dias de férias que em 30 de setembro não tenham sido gozados nem fixados, não tendo aplicação neste caso o disposto no número 3 desta cláusula.

Cláusula 55.ª

Data limite do gozo de férias - Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2- O disposto no número anterior não prejudica a possibili-

dade de cumulação do gozo de férias de dois anos nos casos expressamente previstos na lei ou do gozo de férias até 30 de abril do ano subsequente àquele em que se vencem, no caso de impedimento prolongado.

Cláusula 56.ª

Efeitos da ininterrupção, antecipação ou adiamento de férias por inciativa da empresa

1- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de pelo menos dez dias úteis de férias.

Cláusula 57.ª

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição das férias e do respetivo subsídio corresponde à retribuição mensal devida ao trabalhador, nos termos do disposto na cláusula 36.ª, acrescida das médias anuais do prémio de condução diário (cláusula 42.ª números 1 a 7), trabalho noturno, abono de itinerância (cláusula 28.ª) e trabalho suplementar (onde se inclui o trabalho prestado em dia de descanso semanal e em dia feriado) e abono de transporte/disponibilidade, por referência ao ano civil anterior àquele ao que for considerado para efeito de pagamento.

2- Só são consideradas as médias das prestações remuneratórias variáveis referidas no número anterior pagas pelo menos em 11 (onze) meses no ano civil anterior àquele em que for considerado para efeito de cálculo e pagamento dos subsídios, salvo em caso de acidente de trabalho, caso em que se atende à média dos meses de trabalho efetivamente prestado.

3- Para o efeito de determinação das médias nos termos do número anterior é considerada a data de efeito da prestação de trabalho e não a data do respetivo pagamento.

4- A média anual de cada abono é apurada através da soma das prestações correspondentes ao trabalho prestado em cada um dos meses (mínimo 11 e máximo 12), dividindo o resultado por 12 (doze).

5- O subsídio de férias é pago de uma só vez no mês anterior ao início do período de férias ou, quando estas são gozadas interpoladamente, no mês anterior ao do gozo do período mínimo de férias consecutivo aplicável nos termos do número 1 da cláusula 53.ª

6- O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efetivo das mesmas, nos casos previstos na lei e no presente AE.

7- Quando o trabalhador se encontrar na situação de incapacidade para o trabalho comprovada pela Segurança Social, e impedido por esse facto de gozar as férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias a que tiver direito, é-lhe abonado no mês de dezembro.

8- Para efeitos de aplicação da presente cláusula, o trabalho prestado em dia feriado é equiparado ao trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Cláusula 58.ª

Subsídio de férias suplementar

Os trabalhadores têm direito ao pagamento anual de um subsídio de férias suplementar correspondente à retribuição diária de 3 (três) dias, que é processado em dezembro de cada ano.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 59.ª

Faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As faltas motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afim, nos termos previstos na lei;

c) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;

d) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas por consulta ou tratamento nos serviços médico-sociais que não envolva baixa, sendo as mesmas consideradas como prestação efetiva de trabalho;

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos na lei;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 (quatro) horas por trimestre, por cada menor;

h) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos na lei e no presente AE;

i) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis ao exercício de atividades para o SMAQ, na qualidade de delegado sindical, nos termos previstos na lei;

j) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

k) As motivadas para doação gratuita de sangue, pelo tempo efetivamente necessário à dádiva e à recuperação do trabalhador, até limite de um PNTD;

l) As motivadas pelo exercício de funções na qualidade de bombeiro voluntário em conformidade com o respetivo regime jurídico;

m) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

n) Comparência em tribunais, órgãos de polícia criminal e organismos da administração direta do estado que requisitem a presença do trabalhador;

o) Todas as que por lei sejam como tal consideradas.

3- As faltas motivadas por nascimento de filhos têm im-

perativamente lugar a partir do dia do dia do nascimento ou do dia seguinte ao nascimento, inclusive, e não dão direito a qualquer compensação.

4- As faltas motivadas pelo falecimento de um familiar podem iniciar-se, por opção do trabalhador que o comunicará na data do óbito, não sendo contabilizados os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes, numa das seguintes datas:

a) Do óbito;

b) Da transladação do corpo para território nacional;

c) Das cerimónias fúnebres.

5- As faltas ou ausências verificadas no início ou no reinício do período normal de trabalho diário motivadas por atrasos das circulações ferroviárias habitualmente utilizadas pelo trabalhador nas suas deslocações para o local de trabalho, são consideradas como justificadas pela empresa.

Cláusula 60.ª

Comunicação da ausência e prova do motivo justificativo

1- A ausência, quando previsível, é obrigatoriamente comunicada à empresa, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível, a comunicação à empresa deve ser feita logo que possível.

3- A prova da justificação da ausência e, sendo caso disso, da imprevisibilidade da mesma, deve ser entregue à empresa no prazo de 15 (quinze) dias a contar do início da ausência, ou logo que possível, sem necessidade de interpelação.

4- O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja considerada como falta injustificada.

Cláusula 61.ª

Efeitos da falta justificada

1- As faltas justificadas não afetam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam a perda das prestações retributivas que fossem devidas, 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) Na qualidade de representante dos trabalhadores, como dirigente ou delegado sindical no SMAQ, para além dos respetivos créditos legais;

c) Por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio, indemnização ou compensação, designadamente em virtude de contrato de seguro;

d) Por motivo de comparência em tribunais órgãos de polícia criminal e organismos da administração direta do Estado, por motivos alheios à empresa ou no interesse do trabalhador;

e) Autorizadas pela empresa nos termos da cláusula 63.ª e as dadas ao abrigo de disposições legais que prevejam a perda da retribuição respetiva.

Cláusula 62.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência e devem ser descontadas na antiguidade do trabalhador.

2- No caso em que as faltas determinam perda de retribuição, esta perda pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, quando se tratar de férias no ano da admissão.

3- A falta injustificada a um ou a meio período de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou a meio dia de descanso ou feriado, constitui infração disciplinar grave.

4- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

5- No caso de se tratar de faltas injustificadas por motivo de greve declarada ilícita, a utilização dos mecanismos previstos nos números 2 e 3 só é possível se a greve for judicialmente declarada ilícita.

6- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado superior a 60 (sessenta) minutos, para início do trabalho diário, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho diário.

7- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado superior a 30 (trinta) minutos, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 63.ª

Dispensas

1- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço, sem direito a retribuição, durante um período normal de trabalho diário em cada um dos três primeiros trimestres do ano, a conceder por acordo entre o trabalhador e a empresa, considerando a necessidade daquele e a conveniência do serviço.

2- O pedido do dia de dispensa por parte do trabalhador deve ser efetuado com a antecedência mínima de 5 dias úteis, quando o facto que lhe deu origem for previsível.

3- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, por razões objetivas e fundamentadas, a comunicação à empresa deve ser feita logo que possível.

4- O desconto da retribuição correspondente às dispensas de serviço previstas no número anterior é efetuado no montante do subsídio de férias suplementar, previsto na cláusula 58.ª

Cláusula 64.ª

Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

3- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao posto de trabalho.

4- Durante o período da licença sem retribuição cessam os direitos e deveres das partes que dependam da efetiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO X

Competência disciplinar

Cláusula 65.ª

Procedimento disciplinar

1- O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, devendo o respetivo exercício reger-se nos termos da lei e no presente AE.

2- Iniciado o processo disciplinar, a empresa remete ao SMAQ cópia da nota de culpa enviada ao trabalhador.

3- O sindicato pode consultar o processo disciplinar através de representante devidamente credenciado e autorizado, por escrito, pelo trabalhador.

Cláusula 66.ª

Instrução do processo disciplinar

1- Quando for arrolado no processo disciplinar um número de testemunhas não superior a cinco, deve o instrutor do processo proceder à sua inquirição no depósito de tração a que estejam afetas, desde que as testemunhas sejam da carreira de condução, o referido depósito de tração se situe fora dos limites administrativos das áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto e pertençam todas ao mesmo depósito.

2- Ainda que não integradas na carreira de condução, podem ser ouvidas, sempre que possível, as testemunhas que pertençam a um centro de trabalho situado na área do depósito de tração onde a inquirição, nos termos do número anterior, tenha lugar.

3- Para o cumprimento do disposto nos números anteriores, o instrutor deve notificar o arguido das datas alternativas - dias e horas disponíveis - em que a inquirição pode realizar-se, para que este indique, por escrito, em prazo não inferior a cinco dias úteis, o dia e a hora em que a mesma pode ter lugar.

4- Se o número de testemunhas for superior a cinco, se as mesmas pertencerem a carreiras profissionais diferentes e se pertencerem a depósitos de tração situadas nas áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto ou se não forem trabalhadores da empresa, o trabalhador arguido é notificado com antecedência, em regra não inferior a cinco dias úteis, do local, bem como de duas datas e horas alternativas em que deve apresentar as testemunhas para serem ouvidas.

Cláusula 67.ª

Sanções abusivas

Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;

c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias;

e) Ser despedido ou lhe ser aplicada sanção para punir infração até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 68.ª

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1- O trabalhador inapto definitivamente para o exercício das funções inerentes à sua categoria profissional, por razões de saúde ou em caso de perda de certificação profissional por razões que não lhe sejam imputáveis, tem direito, ainda que apresente restrições físicas e/ou psíquicas, à ocupação em categoria e posto de trabalho compatível e adequado a essas restrições.

2- A empresa deve contribuir para a reabilitação do trabalhador colaborando ativamente até que seja determinado apto para o serviço que desempenha.

3- No prazo de 30 dias a contar da data de comunicação para o efeito, o trabalhador deve exercer o direito previsto no número 1, informando a empresa da sua opção pela reclassificação ou pela caducidade do contrato de trabalho.

4- Caso o trabalhador não opte pela reclassificação, o contrato de trabalho caduca mediante comunicação da empresa nesse sentido.

5- Caso o trabalhador opte pela reclassificação, em diferente categoria e posto de trabalho, nos termos do número 1 da presente cláusula, tem direito à retribuição mensal nos termos previsto na cláusula 40.ª (regime de absorção).

6- À terceira recusa de ocupação em categoria e posto de trabalho proposto pela empresa, nos termos do número 1 da presente cláusula, a recusa do trabalhador considera-se definitiva e ocasiona a caducidade imediata do contrato de trabalho, a qual lhe será comunicada por escrito.

7- Os trabalhadores definitivamente inaptos para o exercício das suas funções normais podem ter preferência na ocu-

pação de postos de trabalho declarados vagos, da respetiva categoria, adequadas às suas capacidades, sem prejuízo do preenchimento das condições mínimas para o desempenho das respetivas funções, próximo do local onde prestavam a sua atividade ou próximo das suas residências.

SECÇÃO X

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 69.ª

Princípio geral

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

2- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

3- O trabalhador estudante beneficia dos direitos e garantias previstos na lei.

Cláusula 70.ª

Condições especiais quanto a faltas

1- Os trabalhadores-estudantes podem faltar, em cada ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame do curso que frequentem.

2- Os trabalhadores-estudantes podem ainda faltar ao serviço com prejuízo da respetiva retribuição, para preparação de exames do curso que frequentem, até ao máximo de dez dias úteis por cada ano civil.

3- Os trabalhadores-estudantes têm direito, semanalmente, de acordo com as exigências da frequência escolar, a um período de dispensa da prestação de trabalho até ao limite de seis horas, sem perda de retribuição.

CAPÍTULO XII

Segurança Social

Cláusula 71.ª

Complemento do subsídio de doença

1- A empresa assegura ao trabalhador o pagamento de um complemento ao subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de modo a que a soma daquele e do complemento seja idêntica à retribuição mensal líquida que seria devida se o trabalhador estivesse ao serviço, que é pago a partir do primeiro dia de doença.

2- O complemento em causa é concedido mesmo nos casos em que o trabalhador ainda não tenha vencido o prazo de garantia e é pago a partir do primeiro dia de doença, inclusive.

3- O trabalhador beneficia de qualquer aumento de retribuição que ocorra no decurso do período de doença, o que determina a correção do complemento atribuído pela empresa.

Cláusula 72.ª

Pensão por morte

1- Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante, a título de pensão por morte, o quantitativo igual a 80 % (oitenta por cento) da última retribuição líquida normal do trabalhador falecido, nos termos da cláusula 36.ª, que é paga mensalmente aos familiares deste que, nos termos e condições da lei dos acidentes de trabalho, tenham direito a receber pensões por morte.

2- Quando e enquanto houver mais do que um familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número anterior é sujeito a rateio entre os familiares, de acordo com o esquema de proporções adotado na lei dos acidentes de trabalho.

3- Quando houver um só familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número 1 é reduzido, sendo apenas garantido:

a) 60 % (sessenta por cento) da última retribuição líquida normal do trabalhador falecido, caso esse familiar seja:

– Viúva;

– Viúvo;

– Cônjuge divorciado ou judicialmente separado à data do acidente, com direito a alimentos;

– Filho afetado de doença física ou mental que o incapacite para o trabalho;

– Filho, incluindo nascituros, nas condições da lei civil, até perfazer 18 anos, ou 21 e 24 anos enquanto frequentar com aproveitamento, respetivamente, o ensino secundário ou curso equiparado, ou o ensino superior.

b) 40 % (quarenta por cento) da última retribuição líquida normal do trabalhador falecido, caso esse familiar seja ascendente e quaisquer parentes sucessíveis até aos 18 anos ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem com aproveitamento, respetivamente, o ensino secundário ou curso equiparado ou o ensino superior e o afetado de doença física ou mental que o incapacite para o trabalho, desde que o trabalhador falecido contribuísse, com carácter de regularidade, para a sua alimentação.

4- Deve entender-se por retribuição líquida normal do trabalhador, para os efeitos previstos nos números anteriores, a retribuição fixa do dia do acidente, incluindo as diferenças por eventual exercício de funções de categoria superior e deduzidos os descontos legais obrigatórios de carácter geral, acrescida da média da retribuição por trabalho suplementar auferido pelo trabalhador falecido no ano anterior ao do acidente, nos casos em que o trabalho suplementar assumindo carácter de regularidade, for de considerar parte integrante da retribuição para efeitos de acidente de trabalho nos termos da cláusula 36.ª

Cláusula 73.ª

Regime dos acidentes de percurso

A empresa assegura igualmente as prestações previstas nas cláusulas anteriores nos casos de acidente ocorrido na

ida para o local de trabalho ou no regresso desta, desde que o trabalhador utilize o percurso normal e o acidente ocorra dentro dos limites de tempo habitualmente necessários para efetuar os referidos percursos tendo em conta o início e o termo dos períodos de trabalho, salvaguardados os atrasos resultantes de facto alheio à vontade do trabalhador.

CAPÍTULO XIII

Instalações de repouso

Cláusula 74.ª

Instalações de repouso/dormitórios

1- A empresa coloca à disposição dos trabalhadores da carreira de condução, instalações onde estes possam repousar quando se encontrem na situação de repouso fora da sede.

2- Para efeitos do número anterior, a empresa pode recorrer a unidades hoteleiras.

3- As instalações referidas no número 1 podem ser utilizadas pelos trabalhadores, com repouso na sede, desde que iniciem ou terminem o seu período normal de trabalho diário entre as 23h00 e as 7h00 ou nos casos em que os repousos sejam inferiores a 10 horas.

Cláusula 75.ª

Salubridade, segurança e comodidade no trabalho

A empresa proporciona condições necessárias para garantir a salubridade, comodidade dos locais de trabalho, bem como a, segurança e saúde dos trabalhadores nos termos da lei.

Cláusula 76.ª

Inquérito obrigatório

1- Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque morte do trabalhador, procede-se de imediato a um inquérito interno, de caráter obrigatório, conduzido pela empresa, com a participação de representante do SMAQ, sem prejuízo dos inquéritos realizados pelas entidades oficiais nos termos da lei.

2- Os resultados deste inquérito, ou de outro inquérito, mesmo nos casos em que não resulte a morte do trabalhador, são dados a conhecer aos trabalhadores e ao SMAQ.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 77.ª

Comissão paritária

1- A comissão paritária, com sede em Lisboa, é constituída por três representantes do SMAQ e por igual número de representantes da empresa.

2- São atribuições da comissão paritária o acompanhamento da aplicação do clausulado do presente AE, bem como dos regulamentos dele emergentes, tendo competência para interpretar as respetivas cláusulas e integrar as lacunas que sejam detetadas.

3- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada parte.

4- As deliberações, sendo depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas, consideram-se, para todos os efeitos, integradas no AE ou em regulamento dele emergente.

5- Constituída a comissão paritária, deve ser elaborada, no prazo de 60 dias, o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XVI

Exercício da atividade sindical

Cláusula 78.ª

Princípio geral

Ao exercício da atividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor, com exceção do previsto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 79.ª

Reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de se reunirem durante o período normal de trabalho, até ao máximo de 15 horas, nos termos da lei.

2- Os promotores da reunião referida no número anterior são obrigados a comunicar à empresa, com a antecedência mínima de um dia, à data e hora a que pretendem efetuá-la.

Cláusula 80.ª

Crédito de horas e faltas de membro da direção

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o número de membros de direção com direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas nos termos da lei, é estabelecido do seguinte modo:

a) De 50 a 99 associados: 2 membros;

b) De 100 a 199 associados: 3 membros;

c) De 200 a 499 associados: 4 membros;

d) A partir de 500 associados: 6 membros.

2- Os dirigentes sindicais que gozem os créditos previstos no número 1 não perdem o direito à remuneração mensal e ao subsídio de refeição, de abono de transporte/disponibilidade, e de prémio de condução, por cada mês.

3- O SMAQ beneficia de dirigentes a tempo inteiro, a designar entre os membros de direção previstos no número anterior, a atribuir em função do número de associados de que disponha nos seguintes termos:

a) De 201 a 500 associados: 1 membro a tempo inteiro;

b) De 501 a 700 associados: 2 membros a tempo inteiro;

c) A partir de 701 associados: 3 membros a tempo inteiro.

4- Os dirigentes sindicais a tempo inteiro não perdem o direito à remuneração mensal e têm direito a quatro dias de subsídio de refeição e de abono de transporte/disponibilidade, e de prémio de condução, por cada mês.

5- Sem prejuízo do disposto número 1, é permitido o ra-

teamento do crédito de horas determinado de acordo com o disposto na lei por mais do que um membro de direção, desde que na totalidade não sejam excedidos os limites ali previstos.

6- O crédito mensal referido no número 1 é insuscetível de cumulação ou compensação com os créditos dos outros meses.

Cláusula 81.ª

Delegados sindicais e crédito de horas

1- O número de delegados sindicais é calculado de acordo com a fórmula prevista na lei, aplicada ao número de trabalhadores sindicalizados registado na empresa e é distribuído proporcionalmente pelas várias associações sindicais, em função da respetiva representatividade (número de associados registado na empresa).

2- Cada delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 5 horas por mês, ou 8 horas por mês se fizer parte da comissão intersindical.

3- Os créditos referidos no número 2 não determinam perda de retribuição diária, nem do respetivo subsídio de refeição e prémio de condução.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 82.ª

Concessões de viagem

A atribuição aos trabalhadores de concessões de viagem na rede da empresa é definida nos termos do Regulamento de Concessões que constitui o anexo III e é parte integrante do presente AE.

Cláusula 83.ª

Antiguidade

1- A antiguidade dos trabalhadores em cada categoria conta-se desde a data de acesso a essa categoria.

2- Em igualdade de circunstâncias será considerado mais antigo, pela seguinte prioridade, o trabalhador:

a) Com mais tempo de serviço na carreira;

b) Com mais tempo de serviço na empresa;

c) Com mais idade.

Cláusula 84.ª

Seguro de saúde

Os trabalhadores têm direito a um seguro de saúde nos termos definidos em regulamento interno.

Cláusula 85.ª

Subsídio de pré-escolar

Os trabalhadores têm direito a um subsídio de pré-escolar nos termos definidos em regulamento interno.

Cláusula 86.ª

Caráter globalmente mais favorável do presente AE

As partes reconhecem que regulamentação constante do presente AE é globalmente mais favorável para os trabalhadores do que a anteriormente aplicável.

Cláusula 87.ª

Carreiras e categorias profissionais

Os trabalhadores da empresa abrangidos pelo presente AE são enquadrados numa das categorias profissionais constantes do Regulamento de Carreiras, que constitui o anexo II ao presente AE e que dele faz parte integrante.

Cláusula 88.ª

Elaboração da regulamentação complementar pela empresa

Toda a regulamentação complementar criada pela empresa, tais como normas, normativos, orientações, regulamentos, manuais, instruções, deve respeitar integralmente a lei e o disposto no presente AE.

Cláusula 89.ª

Regime supletivo

Os aspetos não previstos na presente convenção coletiva de trabalho regem-se pelo disposto no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 90.ª

Adesão individual

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, a quem não se aplica o presente acordo de empresa, que pretendam que este passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa, em qualquer altura, sendo que a referida adesão produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à data da sua comunicação.

2- Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em comparticipar nas despesas de negociação do acordo de empresa, em prestação mensal correspondente a 1 % da sua retribuição ilíquida, durante o período de vigência do acordo.

3- Os pedidos de adesão ao presente acordo são feitos direta e voluntariamente junto da empresa.

4- A comparticipação prevista no número 2 é efetivada à associação sindical outorgante através de desconto autoriza-

do pelo trabalhador, realizado mensalmente no salário pela empresa, a qual enviará à associação sindical os montantes em causa, conforme previsto na cláusula 3.ª deste acordo de empresa.

5- A interrupção do pagamento da comparticipação prevista no número 2 dá origem à suspensão da adesão do trabalhador ao presente acordo de empresa.

ANEXO I

Grelha salarial			
Tabela A		Tabela B	
Índice	Valor	Índice	Valor
296	1 675,14	46	1 742,15
288	1 630,28	45	1 695,49
280	1 585,41	44	1 648,83
273	1 546,16	43	1 608,00
266	1 506,90	42	1 567,18
259	1 467,64	41	1 526,34
252	1 428,39	36	1 485,53
245	1 389,13	35	1 444,70
238	1 349,87	34	1 403,86
231	1 310,62	33	1 363,04
224	1 271,36	32	1 322,21
217	1 233,39	31	1 282,73
210	1 194,93	26	1 242,72
203	1 156,45	25	1 202,71
196	1 118,43	24	1 163,17
189	1 081,53	23	1 124,79
182	1 043,58	22	1 085,32
176	1 011,06	21	1 051,50
171	983,95	12	1 023,31
166	956,85	11	995,13
161 (*)	929,73	10 (*)	966,92

Data de celebração: O presente acordo de empresa foi celebrado em 27 de junho de 2022. O presente acordo de empresa é celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE, desde 19 de julho de 2019, nomeado por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24 de julho,com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *o)* do número 2 do artigo 9.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 13.º dos referidos estatutos.

Pedro Manuel Franco Ribeiro, na qualidade de vogal do conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE, desde 19 de julho de 2019, nomeada por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24 de julho, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *o)* do número 2 do artigo 9.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, e vinculando a empresa nos termos da alínea *o)* do número 2 do artigo 9.º dos referidos estatutos.

Pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ:

António Barata Domingues, presidente.
António Manuel Almeida Alves, vice-presidente.
Rui Jorge Félix Almeida, tesoureiro.
Paulo Alexandre Martins Mendes, secretário.
Luís Filipe da Costa Custódio, vogal.

ANEXO I

Do Regulamento de Carreiras

Avaliação de desempenho profissional

I - Princípios da avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho profissional é uma ferramenta de gestão que visa:

a) Promover a revisão sistemática do comportamento dos trabalhadores e dos resultados obtidos;

b) Fomentar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, através da identificação das necessidades de formação ou outras, com vista à sua evolução na empresa;

c) Promover a objetividade na progressão dos trabalhadores;

d) Promover o alinhamento dos objetivos organizacionais com os objetivos dos trabalhadores;

e) Mobilizar os trabalhadores em torno da missão da empresa, orientando a sua atividade em função dos seus valores;

f) Promover padrões elevados na qualidade do serviço prestado pela empresa.

II - Normas gerais

1- A avaliação é tida em consideração para efeitos de mudanças de grau ou de promoção.

2- A avaliação é realizada pelas chefias diretas dos trabalhadores, sendo validadas pela respetiva cadeia hierárquica e aprovada pelo responsável de 1.º nível de cada unidade orgânica.

3- A avaliação deve ser fundamentada apenas no desempenho profissional de cada trabalhador.

4- A avaliação deve ser dada a conhecer ao trabalhador pelo avaliador por escrito, o qual manifestará também por escrito esse conhecimento.

5- A divulgação da informação é feita de forma personalizada, através de entrevista explicativa pela hierarquia.

III - Reclamação da avaliação de desempenho

1- A todos os trabalhadores é garantido o recurso da classificação obtida.

2- O trabalhador dispõe de 30 dias para reclamar da avaliação prestada ao superior hierárquico do avaliador, devendo apreciar e responder à reclamação no prazo de 60 dias, em

ambos os casos por escrito.

3- Na reclamação os trabalhadores devem expor as razões de facto que fundamentam o desacordo com a classificação recebida.

4- A resposta à reclamação deve expor as razões que a fundamentam, tendo por base os fatores de avaliação aplicados.

5- A reclamação é feita por email ou outro meio a indicar pela empresa.

6- A resposta à reclamação é feita nos mesmos termos referidos no ponto anterior devendo, aos trabalhadores que não tenham acesso ao computador, ser dada a possibilidade de a reclamação ser feita por outros meios.

IV - Periodicidade da avaliação de desempenho

A avaliação decorre anualmente, no mês em que o trabalhador completa cada ano de permanência no índice em que se encontrar.

V - Normas para a mudança de grau de retribuição

1- Cada categoria integra um conjunto de graus de retribuição, para os quais são estabelecidos tempos mínimos de permanência (TMP), definidos em anos, conforme tabela consagrada no Regulamento de Carreiras.

2- A avaliação deve basear-se, somente, no desempenho profissional de cada trabalhador.

3- No caso de classificação «Negativa», a avaliação deve ser repetida após um ano, não podendo haver mudança de grau sem a obtenção de avaliação positiva.

4- A empresa deve, sempre que se mostre adequado aos fundamentos da avaliação do trabalhador, promover ações com vista à melhoria do seu desempenho.

VI - Grelha de avaliação de desempenho

A avaliação é traduzida em «Positiva» ou «Negativa».

ANEXO II

Regulamento de carreiras

CAPÍTULO I

Disposições gerais

I - Âmbito de aplicação

O presente Regulamento de Carreiras aplica-se à carreira de condução consagrada no acordo de empresa e define as regras que lhe são aplicáveis, nomeadamente respetivos conceitos, conteúdos funcionais, regras relativas a promoções, mudanças de carreiras e mudanças de categorias profissionais.

II - Conceitos

1- Carreira profissional

A carreira profissional define o percurso potencial de cada trabalhador no âmbito da empresa e integra uma ou mais categorias profissionais hierarquizadas, a que corresponde um determinado conteúdo funcional, de acordo com as regras específicas definidas no presente regulamento.

2- Categoria profissional

A categoria profissional é a posição que o trabalhador ocupa, com caráter de permanência e predominância, no âmbito de uma determinada carreira, por referência à tabela remuneratória, correspondendo a um conjunto de funções específicas determinadas em função da qualificação, conhecimentos e competências específicos do trabalhador, nos termos definidos no presente regulamento, sem prejuízo do exercício de funções complementares e acessórias nos termos da lei.

3- Funções

As funções caracterizam-se por um conjunto de atividades e de responsabilidades, exercidas com carácter de permanência e predominância, no âmbito de determinada categoria profissional, nos termos definidos no presente regulamento.

4- Especialidade

A especialidade corresponde ao domínio técnico ou área específica inerente à atividade da empresa, com referência a uma determinada categoria profissional.

5- Índice salarial

O índice salarial corresponde ao posicionamento salarial do trabalhador na sua categoria profissional.

6- Promoção

A promoção corresponde à alteração da categoria profissional do trabalhador para outra de maior complexidade e/ou responsabilidade, pertencente ou não à mesma carreira, com progressão salarial para o índice aplicável imediatamente superior.

Implica o desempenho de funções globalmente diferentes e o exercício de atividades e competências e/ou nível de responsabilidade mais elevados.

7- Progressão salarial

Acréscimo salarial que decorre de promoção ou do reposicionamento salarial do trabalhador dentro da mesma categoria profissional, de acordo com as regras de progressão na carreira em que está inserido, nos termos definidos no presente regulamento.

8- Mudança de carreira

Passagem do trabalhador de uma carreira profissional para outra, efetivada por mudança de categoria, com ou sem promoção. Implica o desempenho de funções e atividades globalmente diferentes, nos termos das regras relativas à nova carreira profissional definidas no presente regulamento.

9- Mudança de categoria

É a passagem do trabalhador de uma categoria profissional para outra categoria, pertencente ou não à mesma carreira profissional, implicando o desempenho de novas funções e atividades globalmente diferentes, inerentes à nova categoria profissional, nos termos definidos no presente regulamento.

10- Grau de retribuição

Cada um dos patamares definidos para a progressão salarial dentro de cada categoria profissional. Cada grau de retribuição corresponde a um índice salarial específico.

11- Mudança de grau

É o acesso a um índice salarial mais elevado da mesma categoria profissional.

III - Regras de integração

1- Integração dos trabalhadores na estrutura indiciária prevista no presente documento:

a) Com entrada em vigor do presente documento os trabalhadores são integrados no índice da tabela B equivalente ao respetivo índice da tabela A da grelha salarial;

b) Caso o tempo de permanência no índice de origem exceda o tempo de permanência do índice de destino, o trabalhador passa imediatamente para o índice seguinte, começando a contagem do respetivo tempo de permanência;

c) Caso o tempo de permanência no índice de origem não exceda o tempo de permanência do índice de destino, o trabalhador aproveita daquele tempo de permanência para efeitos de progressão para o índice seguinte.

2- Supressão do primeiro índice da estrutura indiciária

O primeiro índice de cada categoria será eliminado do seguinte modo:

a) Os trabalhadores que se encontrem posicionados no primeiro índice da sua categoria e que, pela evolução normal na carreira, não acedam ao índice seguinte até 30 de novembro de 2022, acedem ao mesmo em 1 de dezembro de 2022, começando a contagem do respetivo tempo de permanência;

b) Os trabalhadores admitidos ou promovidos para categoria superior no ano de 2022 são integrados no primeiro índice da respetiva categoria, passando ao índice seguinte em 1 de janeiro de 2023;

c) Em 1 de janeiro de 2023, são definitivamente eliminados os primeiros índices de cada categoria passando o índice seguinte a ser o primeiro;

d) O previsto nas alíneas anteriores não se aplica à categoria de assistente de tração.

3- Acréscimo de um índice no topo na estrutura indiciária:

Os trabalhadores que, em virtude da integração na estrutura indiciária prevista no presente documento, fiquem no penúltimo índice da sua categoria e:

a) Tenham tido a última promoção no ano de 2012 ou anterior, acedem imediatamente ao índice de topo com efeitos a 1 de janeiro de 2022;

b) Tenham tido a última promoção do ano de 2013 ao ano de 2019, acedem ao índice de topo em 1 de janeiro de 2023;

c) Tenham tido a última promoção no ano de 2020 ou posterior, acedem ao índice de topo após o cumprimento do tempo de permanência mínimo de 4 anos.

4- Eliminação de sobreposições de índices entre categorias

Os inspetores de tração e inspetores chefe de tração que, em virtude da integração na estrutura indiciária prevista no presente documento:

a) Sejam integrados no índice 25 ou 35, respetivamente, acedem ao 31 ou 41, respetivamente, em 1 de janeiro de 2023, salvo caso pela progressão normal da carreira a ele acedam em data anterior, começando sempre a contagem do respetivo tempo de permanência;

b) Sejam integrados no índice 24 ou 34, respetivamente, acedem ao 31 ou 41, respetivamente, em 1 de junho de 2023, salvo caso pela progressão normal da carreira a ele acedam em data anterior, começando sempre a contagem do respetivo tempo de permanência;

c) Em 1 de junho de 2023, são definitivamente eliminados os indíces 24, 25, 31, e 41 destas categorias, passando o índice seguinte a ser o primeiro.

5- Vigilantes de tração

Os trabalhadores com categoria de vigilante de tração integram a grelha salarial da categoria de assistente de tração aplicando-se as regras de integração previstas para as restantes categorias profissionais.

IV - Avaliação de desempenho

A sistema de avaliação de desempenho encontra-se consagrado no anexo I ao presente Regulamento de Carreiras.

V - Norma genérica para acessos

1- O provimento de vagas existentes de determinada categoria profissional faz-se mediante recrutamento interno ou recrutamento externo.

2- O recrutamento interno é feito por concurso com regras a definir pela empresa, ou nomeação.

3- O acesso à categoria de inspetor de tração faz-se por concurso. Podem concorrer os maquinistas técnicos que se encontrem no índice 22.

4- O acesso à categoria de inspetor chefe de tração faz-se por nomeação através da designação pela empresa do trabalhador que, de entre os candidatos, reúna os requisitos e as condições definidas para o preenchimento da vaga.

5- Os candidatos referidos no ponto anterior são escolhidos de entre os trabalhadores com, pelo menos, 5 anos de permanência na categoria de inspetor de tração.

6- O acesso a maquinista técnico verifica-se mediante a obtenção de informação positiva e o cumprimento de dois anos de permanência no último grau de maquinista.

7- Para cada concurso serão definidos os requisitos de acordo com as exigências do posto de trabalho vago no que respeita a conhecimentos técnicos e experiência profissional.

8- Os requisitos mínimos de cada concurso, nomeadamente de conhecimentos e experiência, serão definidos atendendo às especificidades de cada categoria.

VI - Estrutura

As categorias da carreira da condução encontram-se representadas no quadro do ponto VII.

VII - Disposições finais

1- Os candidatos à admissão na empresa ficarão, sempre que tal solução for possível ou adequada, na situação de formandos, ao abrigo de contratos de formação celebrados nos termos legais aplicáveis.

2- As disposições do presente regulamento, relativas ao provimento de vagas, não se aplicam nos casos de reclassificação ou de reconversão.

3- Os tempos de permanência em cada grau da grelha indiciária, decorrentes da aplicação do presente Regulamento de Carreiras, estão indissociavelmente ligados ao Sistema de Avaliação de Desempenho, não podendo em qualquer caso vir a ser desligados deste.

4- A criação ou supressão de categorias profissionais terá de ser obrigatoriamente precedida de informação associações sindicais representativas dos trabalhadores titulares dessas categorias.

Carreira de condução	Maquinista
	Maquinista técnico
	Assistente de tração
	Inspetor de tração
	Inspetor chefe de tração

Carreira de condução
Categorias

Maquinista.
Maquinista técnico.
Assistente de tração.
Inspetor de tração.
Inspetor chefe de tração.

1- Funções

1.1- *Maquinista*

É o trabalhador, certificado, que nos termos das disposições legais, é capaz e autorizado a conduzir, de forma autónoma, responsável e segura, comboios, incluindo locomotivas, locomotivas de manobra, comboios de trabalhos, veículos ferroviários de manutenção ou comboios destinados ao transporte ferroviário de passageiros ou de mercadorias, tendo a idade mínima de 18 anos.

No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

a) Assegurar a preparação técnica e condução de unidades motoras, para as quais esteja devidamente habilitado nos termos operacionais e regulamentares em vigor, bem como a realização de marchas e manobras de comboios

b) Preparar, ensaiar e colocar ao serviço os sistemas e equipamentos das unidades motoras necessários à condução, à proteção e segurança do comboio ou ao conforto e segurança dos passageiros;

c) Conduzir unidades motoras, respeitando as prescrições das marchas e as normas técnicas de exploração e segurança em vigor;

d) Receber e transmitir a informação e documentação necessárias à operação, à segurança da circulação e à marcha e composição do comboio, através dos meios e equipamentos de comunicação definidos para o efeito;

e) Identificar e transmitir, no desenvolvimento da sua atividade, quaisquer ocorrências ou anomalias que possam colocar em risco a segurança;

f) Proceder ao resguardo, parqueamento, movimentação, formação/deformação de comboios, entrada e saída de parques e ramais particulares e aos ensaios necessários à verificação das condições de segurança e preparação das composições para a marcha, nas situações e condições previstas em normativo próprio;

g) Proceder à verificação dos níveis e ao abastecimento de combustíveis, lubrificantes ou outros materiais necessários ao funcionamento e segurança dos equipamentos dos veículos ferroviários que conduz, quando as condições de trabalho, tecnológicas, de segurança e salubridade o permitirem;

h) Desempenhar em acumulação as funções regulamentares definidas para os regimes de exploração simplificados;

i) Exercer quando necessário, funções de agente de acompanhamento nas cabinas de condução, no que respeita à segurança e marcha do comboio de acordo com as disposições regulamentares;

j) Assegurar as operações de verificação e desempanagem dos veículos ferroviários;

k) Conduzir comboios destinados ao transporte ferroviário de passageiros ou de mercadorias na Rede Ferroviária Nacional, e tendo a idade mínima de 20 anos, no Sistema Ferroviário Europeu excecionalmente quando não possa ser conduzido por maquinista técnico.

1.2- *Maquinista técnico*

É o trabalhador certificado, nos termos das disposições legais, capaz e autorizado a conduzir, de forma autónoma, responsável e segura, comboios, incluindo locomotivas, locomotivas de manobra, comboios de trabalhos, veículos ferroviários de manutenção ou comboios destinados ao transporte ferroviário de passageiros ou de mercadorias, tendo a idade mínima de 20 anos.

No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

a) Exercício da totalidade das funções atribuídas ao maquinista;

b) Assegurar atividades de apoio à gestão ou às operações em órgãos de gestão, depósitos ou postos de tração ou parques de material circulante, e colabora em atividades de formação em matérias da sua competência profissional;

c) Acompanhar e instruir o pessoal de condução, em fase de aprendizagem para integração no serviço ou em período experimental, tirocínio de linha e itinerários de acordo com os princípios definidos;

d) Conduzir comboios destinados ao transporte ferroviário de passageiros ou de mercadorias no Sistema Ferroviário Europeu.

1.3- *Assistente de tração*

a) O acesso a esta categoria é reservado, por opção própria dos trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 68.º do acordo de empresa, que tenham perdido a respetiva certificação;

b) O disposto no número anterior depende da identificação pela empresa das necessidades de cada local de trabalho, sendo respeitado o seguinte número mínimo de vagas:

i) Faro/Barreiro: 1;
ii) Lisboa Rossio/CSO: 5;
iii) Lisboa Santa Apolónia: 2;
iv) Entroncamento: 1;
v) Coimbra: 1;
vi) Porto/Contumil/Régua: 3.

c) O disposto na antecedente alínea *a)* não se aplica às situações de caducidade da certificação profissional pela idade.

No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções:

a. Assegurar atividades de gestão de pessoal tração e gestão do material motor que estejam afetos aos respetivos órgãos de gestão, depósitos ou postos de tração;

b. Assegurar atividades administrativas dos postos/epósitos de tração, tais como:

i) Distribuição, entrega e afixação de documentação;

ii) Gestão da atribuição/distribuição dos dispositivos informáticos;

iii) Introdução de dados nas ferramentas informáticas.

c. Recolher e analisar as leituras de dados taquimétricos do material circulante e do convel, incluindo, sempre que necessário, a sua selagem;

d. Exercer, quando necessário, funções de agente de acompanhamento de comboios na cabina de condução, de acordo com as disposições regulamentares definidas pelas entidades competentes;

e. Colaborar em atividades de formação em matérias da sua competência profissional;

f. Participar na realização de inquéritos/averiguações, em matérias da sua competência profissional;

g. Verificar as condições de funcionamento e segurança do material circulante e, realizar operações de preparação das composições para o início das marchas, ensaiando e regulando os órgãos mecânicos e elétricos, nomeadamente os equipamentos de tração, frenagem e segurança e os sistemas de iluminação, interfonia e climatização, de acordo com os seus conhecimentos e competências;

h. Movimentar, em parque fechado e oficinas, unidades motoras em atividades de manobras para formação, deformação de comboios e outros movimentos de material.

1.4- *Inspetor de tração*

No âmbito desta categoria, estão abrangidas, nomeadamente, as seguintes funções a exercer de acordo com os manuais técnicos e regulamentos em vigor:

a) Assegurar a orientação e supervisão da atividade operacional do pessoal de condução, instruindo-o sempre que necessário, acompanhar a realização dos serviços e o funcionamento das unidades motoras;

b) Chefiar ou colaborar na gestão de órgãos do pessoal de condução;

c) Orientar e supervisionar a atividade de condução, em trânsito, verificando e instruindo sobre os procedimentos de operação, de acordo com os manuais técnicos e os regulamentos em vigor;

d) Verificar e informar sobre a qualidade técnica da condução e a observância das disposições regulamentares a segurança das circulações, por parte do pessoal de condução;

e) Verificar e informar sobre o comportamento do material circulante e a interligação funcional das atividades de gestão da rotação e manutenção do material circulante, bem como sobre a observância das disposições regulamentares referentes à segurança da circulação;

f) Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

g) Assegurar atividades técnicas ou de gestão de operações, no âmbito da sua competência profissional, em órgãos de gestão de material, de pessoal de condução e de comando de operações;

h) Colaborar na gestão de contratos de manutenção do material circulante e procede, quando necessário, à sua receção;

i) Exercer quando necessário, funções de agente de acompanhamento nas cabinas de condução, no que respeita à segurança e marcha do comboio de acordo com as disposições regulamentares;

j) Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

k) Efetuar as operações de preparação e condução das unidades motoras e comboios de acordo com a legislação e regulamentação de segurança em vigor, nas seguintes situações:

i) Formação;

ii) Necessidade de serviço imprevista e excecional, designadamente em caso de acidente ou comboio socorro;

iii) Marchas técnicas de ensaio e prova;

iv) Para efeitos de manutenção da sua operacionalidade funcional e/ou certificação.

1.5- *Inspetor chefe de tração*

No âmbito da presente categoria estão abrangidas as seguintes funções:

a) Assegurar a chefia e a gestão integrada dos meios em órgãos centrais ou locais de gestão operacional do material circulante e do pessoal de condução;

b) Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

c) Colaborar em atividades de estudo técnico, de assessoria ou programação e controlo de serviços, atividades ou programas de transporte, em órgãos técnicos ou de gestão;

d) Proceder à realização de relatórios e produção de indicadores de gestão, no âmbito da sua atividade;

e) Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

f) Exercer, quando necessário, as funções atribuídas aos inspetores de tração, incluindo todas as tarefas referentes à manutenção da sua operacionalidade funcional e/ou à certificação, de acordo com o que for definido no sistema de gestão de competências de segurança.

Estrutura indiciária da carreira de condução

Quadro I

Categorias profissionais	Índices de retribuição								
Maquinista	10*	11	12		----	----	----	----	----
Tempo de permanência (anos)	---	1	2		----	----	----	----	----
Maquinista técnico	12*	21	22	23	24	25	26	----	----
Tempo de permanência (anos)	---	2	3	4	4	4	----	----	----
Assistente de tração	11	12	21	22	23	24	25	26	----
Tempo de permanência (anos)	1	2	2	3	4	4	4	---	----
Inspetor de tração	23*	24*	25*	31	32	33	34	35	36
Tempo de permanência (anos)	----	---	---	2	3	4	4	4	----
Inspetor chefe de tração	34*	35*	41	42	43	44	45	46	
Tempo de permanência (anos)	---	---	2	3	4	4	4	----	

* Índices a extinguir definitivamente nos termos previstos nas regras de integração.

Quadro II

Grelha salarial			
Tabela A		Tabela B	
Índice	Valor	Índice	Valor
296	1 675,14	46	1 742,15
288	1 630,28	45	1 695,49
280	1 585,41	44	1 648,83
273	1 546,16	43	1 608,00
266	1 506,90	42	1 567,18
259	1 467,64	41	1 526,34
252	1 428,39	36	1 485,53
245	1 389,13	35	1 444,70
238	1 349,87	34	1 403,86
231	1 310,62	33	1 363,04
224	1 271,36	32	1 322,21
217	1 233,39	31	1 282,73
210	1 194,93	26	1 242,72
203	1 156,45	25	1 202,71
196	1 118,43	24	1 163,17
189	1 081,53	23	1 124,79
182	1 043,58	22	1 085,32
176	1 011,06	21	1 051,50
171	983,95	12	1 023,31
166	956,85	11	995,13
161 (*)	929,73	10 (*)	966,92

(*) Índice a extinguir definitivamente em 1 de janeiro de 2023.

Quadro III

Tabela indiciária após regras de integração

Categoria	Índice	Valor
Inspetor chefe de tração	46	1 742,15
	45	1 695,49
	44	1 648,83
	43	1 608,00
	42	1 567,18
	41	1 526,34
Inspetor de tração	36	1 485,53
	35	1 444,70
	34	1 403,86
	33	1 363,04
	32	1 322,21
	31	1 282,73
Assistente de tração	26	1 242,72
	25	1 202,71
	24	1 163,17
	23	1 124,79
	22	1 085,32
	21	1 051,50
	12	1 023,31
	11	995,13

Maquinista técnico	26	1 242,72
	25	1 202,71
	24	1 163,17
	23	1 124,79
	22	1 085,32
	21	1 051,50
Maquinista	12	1 023,31
	11	995,13

ANEXO III

Regulamento de concessões

1- Introdução

O presente regulamento tem por objectivo fixar as regras de atribuição de concessões de viagem aos trabalhadores da CP - Comboios de Portugal, EPE, reformados, pensionistas e familiares.

As concessões de viagem previstas neste regulamento dizem respeito às circulações de serviço público realizado pela CP - Comboios de Portugal, EPE e concessões internacionais nos termos do anexo único.

2- Beneficiários

2.1-Trabalhadores

Todos os trabalhadores nos termos do presente regulamento, sem prejuízo do regime especial dos trabalhadores contratados a termo, bem como dos trabalhadores que tenham celebrado ou venham a celebrar com a empresa acordos de pré-reforma.

2.2- Reformados e pré-reformados

Os trabalhadores que tenham cessado o vínculo laboral com a CP - Comboios de Portugal, EPE por terem passado à situação de reforma por velhice ou invalidez.

Os trabalhadores em situação de pré-reforma usufruem de concessões de viagem em função dos anos de serviço, aplicando-se-lhes de pleno o regime dos reformados a partir da data de passagem à situação de reforma.

2.3- Pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional

Os trabalhadores que tenham cessado o vínculo laboral por motivo de acidente de trabalho ou de doença profissional.

2.4- Familiares

2.4.1- Dos trabalhadores: Cônjuge/união de facto e filhos, e equiparados (enteados - filhos do cônjuge a viver em economia comum; adoptados, sobrinhos e netos, desde que a cargo do trabalhador por efeito de decisão judicial transitada em julgado) até aos 25 anos inclusive e filhos ou equiparados, com comprovada incapacidade total para o trabalho, enquanto solteiros, independentemente da idade;

2.4.2- Dos reformados, pré-reformados e pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional: Cônjuge/união de facto, filhos e equiparados até aos 25 anos inclusive; filhos ou equiparados, com comprovada incapacidade total para o trabalho, enquanto solteiros, independentemente da idade;

2.4.3- Dos trabalhadores com 15 ou mais anos de serviço, falecidos ao serviço da empresa: Cônjuge/união de facto e filhos ou equiparados, até aos 25 anos inclusive; filhos ou equiparados com comprovada incapacidade total para o trabalho enquanto solteiros, independentemente da idade.

2.4.4- Para efeitos do disposto nos pontos 2.4.1, 2.4.2 e 2.4.3 considera-se beneficiário o cônjuge sobrevivo que mantiver o estado civil de viúvo, devendo o unido de facto, ter tratamento em tudo idêntico.

3- Tipologia das concessões

3.1- Classes de viagem das concessões:

3.1.1- 2.ª classe - Benefício atribuído a todos os trabalhadores, independentemente da categoria, que integrem índices inferiores ao 135, da tabela indiciária do Regulamento de Carreiras (RC/99) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, 1.ª série, de 15 de novembro de 1999;

3.1.2- 1.ª classe - Benefício atribuído a todos os trabalhadores, independentemente da categoria, que integrem índices iguais ou superiores ao 135, da tabela indiciária do RC/99, ou integrem o Regulamento de Carreiras dos quadros técnicos, ou que integrem índices da carreira de condução-ferrovia/tracção da tabela indiciária do Regulamento de Carreiras 2003/AE SMAQ, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, 1.ª série, de 22 de setembro de 2003 ou que encontrando-se em índices inferiores ao 135 da tabela indiciária do RC/99, estejam ao serviço da empresa há mais de 20 anos;

3.1.3- Os familiares têm direito a viajar em classe idêntica àquela que for atribuída ao trabalhador/reformado/pré-reformado/pensionista.

3.2- Tipo de benefícios atribuídos:

3.2.1- Passe de rede geral;

3.2.1.1- Trabalhadores com contrato sem termo;

3.2.1.2- Reformados, pré-reformados e pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional referidos em 2.2 e 2.3 com 25 ou mais anos de serviço na empresa;

3.2.1.3- Filhos e equiparados até aos 25 anos (inclusive) dos beneficiários referidos no ponto 2.

3.2.2- Limite de 4000 km/ano civil gratuitos e 75 % de desconto nas restantes viagens.

3.2.2.1- Reformados, pré-reformados e pensionistas referidos em 2.2 e 2.3, com menos de 25 anos ao serviço da empresa;

3.2.2.2- Cônjuge/união de facto dos trabalhadores com contrato sem termo;

3.2.2- Cônjuge/união de facto de reformados, pré-reformados ou pensionistas com 25 ou mais anos de serviço;

3.2.3- Limite de 2000 km/ano civil gratuitos e 75 % de desconto nas restantes viagens.

3.2.3.1- Cônjuge/união de facto de reformados, pré-reformados e pensionistas referidos em 2.2 E 2.3, Com 15 ou mais e menos de 25 anos ao serviço da empresa;

3.2.3.2- Cônjuges de trabalhadores falecidos ao serviço da empresa, com 15 anos ou mais de serviço.

3.2.4- Passe de residência - Atribuído a trabalhadores com contrato a termo.

3.2.5- Assinatura mensal - Os familiares dos trabalhadores

com direito a 75 % de desconto e que utilizem com regularidade o transporte ferroviário poderão optar pelo carregamento de assinatura (válida por 30 dias), em cartão CP.

4- Condições de atribuição das concessões de viagem

4.1- Aos beneficiários referidos no ponto 2 é atribuído um cartão CP através do qual se identifica o tipo de beneficiário e a classe de viagem.

4.2- Quando o cartão de identificação atingir a data limite da validade ou em caso de anomalia comprovada, o mesmo será substituído, sem custos para o beneficiário. Nos restantes casos a substituição terá o custo de 7,00 €, valor este que será suportado pelo beneficiário e está sujeito a actualização.

4.3- Sem prejuízo do disposto no ponto 3.1 os beneficiários têm direito a viajar em 1.ª classe, com excepção do serviço Alfa Pendular em que o direito se circunscreve à classe turística, podendo contudo, viajar na classe conforto mediante o pagamento da diferença de preço (de bilhete inteiro para bilhete inteiro).

4.4- Nos comboios com obrigatoriedade de reserva de lugar, a mesma deve respeitar a antecedência máxima de 24 horas a contar da hora de partida na estação de origem do comboio. Nos dias de maior procura, a reserva de lugar no serviço Alfa Pendular deve respeitar a antecedência máxima de 12 horas a contar da hora de partida, na estação de origem do comboio.

4.5- Para efeito de aplicação da alínea anterior considera-se haver maior procura, daquele serviço, às sextas-feiras, domingos, dias úteis vésperas de feriado e feriados a partir das 12h00 e ainda às segundas-feiras e dias úteis seguintes a feriado até às 12h00.

4.6- A empresa compromete-se a manter e desenvolver esforços visando o desenvolvimento do sistema de reserva informática e de venda, incluindo entre outros objectivos ganhos de flexibilidade e agilidade, que viabilizem a gestão de «última hora» dos lugares disponíveis por comboio e classe, potenciando o aumento da ocupação dos comboios, os rendimentos do tráfego e a flexibilização das regras de utilização das concessões ferroviárias pelos beneficiários, através da mudança de classe, sem custos para o beneficiário.

4.7- Para efeitos da reserva informática referida no ponto anterior a CP compromete-se a criar as condições necessárias a possibilitar que a reserva de lugar na antecedência máxima de 12 e 24 horas, respectivamente, se processe por via electrónica/informática, em alternativa à marcação presencial em bilheteira física.

5- Identificação dos beneficiários

Os beneficiários das concessões deverão identificar-se exibindo o cartão emitido pela CP e, se for caso disso, outro cartão de identificação com fotografia actualizada, sempre que tal lhes seja solicitado pelos trabalhadores em serviço de revisão e de inspecção.

6- Intransmissibilidade das concessões

As concessões são pessoais e intransmissíveis, pelo que a utilização indevida ou fraudulenta dos respectivos cartões e títulos está sujeita às sanções estipuladas no ponto 10.

7- Extravio

O extravio do cartão emitido pela empresa no âmbito do presente regulamento deve ser comunicado aos serviços de recursos humanos da empresa

8- Regime especial

8.1- Licença sem retribuição

Sempre que um trabalhador se encontre na situação de licença sem retribuição, por um período superior a trinta dias deve devolver aos serviços de recursos humanos da CP o seu cartão de concessão e o dos seus familiares.

8.2- Responsabilidade social

8.2.1- Em cada ano civil a CP concederá aos pais dos trabalhadores activos e aos pais dos trabalhadores, com 15 ou mais anos de serviço, falecidos em acidente de trabalho ao serviço da empresa, 2 viagens anuais gratuitas de ida e volta, cuja atribuição é feita através de declaração ou voucher, mediante a requisição em modelo próprio em moldes a definir pela empresa.

8.2.2- Em situações devidamente comprovadas, a CP concede em cada ano lectivo, aos pais dos trabalhadores activos, que acompanhem os netos com idade até aos 12 anos inclusive, no percurso residência/escola, um título de transporte urbano ou regional/inter-regional gratuito, válido de setembro a junho. A atribuição faz-se mediante a requisição em modelo próprio em moldes a definir pela empresa.

8.3- Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo

Aos trabalhadores que revoguem por mútuo acordo, os contratos que os vinculam à CP, são atribuídos os benefícios nos termos da legislação e regulamentação em vigor aplicáveis aos trabalhadores cujo contrato caduca por efeito de passagem à reforma.

8.4- Transporte fluvial Barreiro/Terreiro do Paço

Em viagens de e para o local de trabalho é atribuída aos trabalhadores uma assinatura para o percurso fluvial. A referida assinatura tem periodicidade variável, de acordo com as necessidades, sendo requisitada pela CP à Soflusa/Transtejo, sem encargos para os trabalhadores.

9- Alteração dos cartões por cessação do contrato de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador e os respectivos familiares devem proceder obrigatoriamente à devolução dos respectivos cartões aos serviços de recursos humanos da empresa, sem prejuízo da emissão de novos cartões de concessão, sempre que a tal houver lugar nos termos do presente regulamento.

10- Penalidades

10.1- A violação das disposições do presente regulamento é sancionada, consoante a sua gravidade e imputabilidade, com a suspensão temporária ou perda definitiva do direito às concessões.

10.2- A suspensão prevista no número anterior pode ser fixada entre 30 dias e 18 meses.

10.3- A suspensão temporária ou perda definitiva do direito às concessões afecta somente o título em causa, ou todos os que a ele estiverem associados quando o infractor for o beneficiário directo da concessão (trabalhador, reformado ou pensionista).

10.4- Para efeitos da aplicação do disposto nos pontos anteriores são considerados sancionáveis nomeadamente os seguintes casos:

10.4.1- Recusa da apresentação do cartão emitido pela

empresa e/ou documento de identificação, sempre que solicitado, em violação do disposto no ponto 5 do presente regulamento;

10.4.2-Transmissão indevida do cartão emitido pela empresa, em violação do disposto no ponto 6 do presente regulamento;

10.4.3- Falsas declarações com vista à atribuição dos benefícios previstos no presente regulamento fora das situações neste consignado.

10.5- Sem prejuízo das sanções previstas nos números anteriores, a empresa pode ainda agir disciplinar, penal e civilmente contra os infractores, nos casos em que tal se justifique.

ANEXO ÚNICO

Concessões de viagens internacionais

As matérias constantes desta rúbrica não são passíveis de negociação por se regerem pelas condições instituidas pelo agrupamento FIP.

1- As concessões de viagem internacionais dependem dos termos e condições acordadas pelas redes aderentes ao agrupamento FIP.

2- Beneficiários

2.1- Trabalhadores

2.1.1- Uma viagem anual de acordo com as condições das redes aderentes;

2.1.2- Carta Internacional de Redução (CIR), com direito a 50 % da redução, sem limite de viagens.

2.2- Familiares dos trabalhadores (cônjuge e filhos até 25 anos inclusive).

2.2.1- Carta Internacional de Redução (CIR), com direito a 50% da redução, sem limite de viagens.

2.3 -Reformados

2.3.1- Uma viagem anual de acordo com as condições das redes aderentes nos 45 meses subsequentes à reforma;

2.3.2- Carta Internacional de Redução (CIR), com direito a 50 % da redução, sem limite de viagens.

2.4- Familiares dos reformados (cônjuge)

2.4.1- Carta Internacional de Redução (CIR), com direito a 50 % da redução, sem limite de viagens.

3- Redes Ferroviárias aderentes ao agrupamento FIP, (grupo para as facilidades de circulação internacional do pessoal dos caminhos de ferro), à data do presente regulamento:

Alemanha - DB AG	Herzegovina - ZRS
Áustria - OBB	Holanda - NS
Bélgica - CNCB	Hungria - MÁV-GySEV
Bósnia - ZFBH	Irlanda do Norte - NIR
Bulgária - BDZ	Itália - FS
Croácia - HZ	Luxemburgo - CFL
Dinamarca - DSB	Macedónia - MZ-T
Eslováquia - ZSR	Montenegro - ZPCG
Eslovénia - SZ	Noruega - NSB
Espanha - RENFE	Polónia - PKP
Finlândia - VR	República Checa - CD
França - SNCF	República da Irlanda - CIE
Grã-Bretanha - ATOC	Roménia - CFR
Grã-Bretanha - EIL	Sérvia - ZS
Grécia - OSE	Suíça - SBB-CFF/BLS/SP

4- Empresas de navegação aderentes ao agrupamento FIP

Alemanha /Suiça/Áustria - VSU
Grã-Bretanha . CLL
Grécia . ATTICA
Holanda . STL
República da Irlanda/Norte - SLL

Depositado em 7 de julho de 2022, a fl. 197 do livro n.º 12, com o n.º 158/2022, 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 Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) - Revisão global

Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

2- O presente AE é vertical e obriga, por um lado, a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, - CAE 84250 e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias profissionais previstas neste AE e representados pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP).

3- O presente AE abrange potencialmente 33 trabalhadores, estando as categorias profissionais abrangidas pelos mesmos descritos no anexo II.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de um ano, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

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

Cláusula 3.ª

Denúncia

1- A denúncia do presente AE, que pode ser total, ou parcial, pode ser feita por qualquer das partes, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos na cláusula anterior.

2- A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever.

3- A resposta será também por escrito, por carta registada com aviso de receção, nos trinta dias seguintes à receção da proposta referida no número anterior, e deverá exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

4- A contraproposta poderá abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

Cláusula 4.ª

Revisão

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

2- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor o AE, enquanto não for revogado no todo ou em parte por outra convenção, se houver recusa por parte da entidade patronal no recurso à arbitragem.

3- Se os subscritores não permitirem o recurso à arbitragem, o tempo despendido desde o momento da apresentação da proposta conta para efeitos do regime de sobrevigência previsto no artigo 501.º do Código do Trabalho.

4- O processo negocial inicia-se com a apresentação pela entidade proponente da proposta referida no número 2 da cláusula 3.ª

5- As negociações sobre a revisão do presente AE deverão iniciar-se nos trinta dias posteriores à apresentação da contraproposta, referida no número 3 da cláusula 3.ª, e estarem concluídas também no prazo de trinta dias, prorrogáveis por períodos de quinze dias, por acordo das partes.

6- A falta de resposta ou contraproposta, nos termos doas números 3 e 4 da cláusula 3.ª, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão

Cláusula 5.ª

Condições gerais de admissão e readmissão

1- As admissões podem efetuar-se por concurso ou por convite.

2- Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da legislação em vigor, ou deste AE, entende-se como condições gerais cumulativas de admissão de trabalhadores:

a) Ter idade mínima de 18 anos;

b) Ser preferencialmente bombeiro voluntário, no corpo de bombeiros voluntários detido pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés;

c) Ter aptidão física, psíquica e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico será sempre da responsabilidade da entidade patronal.

3- A Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés pode proceder à readmissão de trabalhadores, com currículo profissional de interesse, exceto nas situações em que o trabalhador:

a) Tenha sido despedido com justa causa;

b) Tenha, aquando da rescisão do contrato de trabalho, recebido qualquer compensação monetária por parte da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, exceto as que legalmente lhe seriam devidas nos termos da legislação em vigor ou do presente AE;

c) Tenha optado pela rescisão do contrato de trabalho na sequência de decisão judicial facultando a reintegração nos quadros da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés.

Cláusula 6.ª

Modalidades dos contratos

Os trabalhadores abrangidos por este AE podem ser contratados de acordo com todas as formas previstas na legislação laboral em vigor.

Cláusula 7.ª

Período experimental

1- A admissão de trabalhadores por tempo indeterminado poderá ser feita a título experimental por um período de noventa dias, salvo para quadros e chefias em que poderá tal prazo ser alargado até duzentos e quarenta dias.

2- A admissão de trabalhador a termo poderá ser feita a título experimental por um período de trinta dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses, ou de quinze dias em caso de contrato de duração inferior a seis meses ou contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

4- Findo o período de experiência, ou antes, se a direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador, desde a data do início do período experimental.

5- Entende-se que a direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés renuncia ao período experimental sempre que admita ao serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquele que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude dessa proposta.

Cláusula 8.ª

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído.

2- A entidade patronal deverá dar ao substituto, no ato da admissão, conhecimento expresso, por escrito, de que o seu contrato pode cessar, com aviso prévio de quinze dias, logo que o titular se apresente e reocupe o lugar.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de quinze dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado o aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 9.ª

Pacto de permanência para a formação

1- A entidade patronal e o trabalhador podem, por acordo escrito, convencionar que o trabalhador se obriga a não assumir outras obrigações contratuais laborais ou de prestação de serviços, durante um determinado período de tempo.

2- As partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação à entidade patronal por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional.

3- O incumprimento da obrigação assumida nos termos do número anterior constitui infração disciplinar grave e obriga o trabalhador a reembolsar a entidade patronal pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador.

4- O trabalhador que assuma a obrigação prevista no número um e que resolva o contrato antes de decorrido o período de tempo acordado, fica obrigado a reembolsar a entidade patronal pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador, salvo se este rescindir o contrato com justa causa.

CAPÍTULO III

Carreira

Cláusula 10.ª

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores deverão ser capazes de desempenhar todas as funções dos corpos de bombeiros conforme o estipulado no «regime jurídico aplicável à constituição, organização, funcionamento e extinção de corpos de bombeiros, no território continental», publicado pelo Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 248/2012, de 21 de novembro.

2- Os trabalhadores serão enquadrados funcionalmente de harmonia com as funções do anexo I.

3- A direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés pode, quando o interesse da associação, ou do corpo de bombeiros voluntários por esta detido, o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

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

Cláusula 11.ª

Quadro de pessoal

A fixação do quadro de pessoal, obedece aos seguintes princípios:

a) Identificação das categorias necessárias e adequadas à prossecução das respetivas atribuições;

b) As dotações de efetivos por categorias, são feitas anualmente, através dos respetivos orçamentos, tendo em conta o desenvolvimento da carreira dos trabalhadores e vaga no quadro de pessoal do corpo de bombeiros detido pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés.

Cláusula 12.ª

Ingresso

O ingresso na carreira faz-se, em regra, no primeiro escalão da categoria de base.

Cláusula 13.ª

Acesso

O acesso quer a categoria superior, quer ao nível do escalão seguinte, na respetiva carreira, far-se-á, de acordo com Regulamento de Carreiras, constante no anexo I.

Cláusula 14.ª

Bons serviços e mérito excecional

1- A direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, por sua iniciativa ou por proposta do comando do corpo de bombeiros, pode atribuir menções de bons serviços e de mérito excecional.

2- A proposta para a sua atribuição tem de ser fundamentada e deve atender ao trabalho desenvolvido no seio da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés e do corpo de bombeiros voluntários por esta detido e na defesa dos seus objetivos.

Cláusula 15.ª

Salvaguarda de direitos

1- O presente AE é aplicável a todos os trabalhadores pertencentes ao corpo de bombeiros voluntários detido pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés e cujas categorias profissionais estejam previstas neste AE, salvaguardando-se os direitos adquiridos em matéria salarial até à respetiva integração na tabela salarial.

2- O tempo de serviço prestado na categoria de que o tra-

balhador é titular conta para efeitos de progressão nas carreiras horizontais.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres

Cláusula 16.ª

Deveres da entidade patronal

Para além dos previstos na legislação em vigor, são deveres da direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente este AE;

b) Usar de respeito em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido de funções de chefia que trate com correção os trabalhadores-sob a sua orientação, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Passar ao trabalhador, em qualquer altura, aquando ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado onde constem a antiguidade e função ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência a si respeitantes, e que constem do seu processo individual, se expressamente solicitado por escrito pelo interessado;

d) Colocar à disposição dos trabalhadores todo o equipamento adequado ao exercício das funções para as quais foram contratados;

e) Facilitar aos trabalhadores, que o solicitem, a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional, relevantes para o exercício das funções para os quais foram contratados, e desde que assegurado que não existe prejuízo para o serviço;

f) Não exigir aos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou que violem normas de segurança ou operacionais, ou de tarefas incompatíveis com as atribuições da sua função ou categoria, salvo nas situações permitidas, na legislação em vigor, ou previstas no presente AE;

g) Facultar às associações sindicais todas as informações e esclarecimentos quanto à aplicação do presente AE;

h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que este o solicite;

i) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés instalações adequadas para reuniões gerais de trabalhadores desta, que visem os seus interesses laborais;

j) Dar publicidade às deliberações que respeitem diretamente aos trabalhadores, disponibilizando-as nos locais próprios;

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

l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Cláusula 17.ª

Direitos de personalidade

1- As partes devem, nos termos previstos na legislação em vigor, respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva e confidencialidade acerca de informações respeitantes a dados pessoais, à intimidade da vida privada e às de caráter não profissional que enviem, recebam ou consultem.

2- A entidade patronal não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador, informações relativas ao seu estado de saúde, salvo as que sejam estritamente necessárias à sua atividade profissional de bombeiro.

3- Não pode exigir-se a candidata a emprego ou a trabalhadora, em caso algum, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

4- A adoção de meios de vigilância à distância e a utilização de dados biométricos depende de autorização e de notificação à Comissão Nacional de Proteção de Dados, sem prejuízo da prestação da informação necessária e adequada aos trabalhadores, antes da sua implementação.

5- Encontram-se expressamente excluídas do disposto no número anterior as funcionalidades de georreferenciação do Sistema Integrado de Redes de Emergência e Segurança de Portugal (SIRESP), associadas aos equipamentos de telecomunicações propriedade da Autoridade Nacional de Proteção Civil (ANPC), instalados nos veículos operacional do Corpo de Bombeiros detido pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, e cujos dados podem ser acedidos e consultados pelo comando do CBV nas condições definidas pela ANPC.

Cláusula 18.ª

Igualdade e não discriminação

1- Direito à igualdade no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e nas condições de emprego.

2- Os trabalhadores ao serviço da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e às condições de trabalho.

3- A direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés não deve privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, um candidato a emprego ou um trabalhador em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas ou filiação sindical.

Cláusula 19.ª

Proibição de discriminação

1- A direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada em qualquer um dos fatores indicados no número 3 da cláusula anterior, salvo quando em

virtude na natureza da atividade contratada ou do contexto da sua execução, esse fator constitua requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

2- As diferenciações retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objetivos comuns a todos os trabalhadores, sendo admissíveis, nomeadamente, em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores desde que fundamentada.

Cláusula 20.ª

Assédio

1- O assédio exercido sobre candidato a emprego ou trabalhador constitui discriminação.

2- Constitui assédio o comportamento indesejado, nomeadamente, o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Constitui assédio sexual todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob qualquer forma, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

Cláusula 21.ª

Segurança e saúde no trabalho

1- A direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, de acordo com a legislação em vigor sobre estas matérias.

2- A direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés garantirá a necessária formação e informação através da promoção de campanhas de esclarecimento, por sua iniciativa, ou em colaboração com os departamentos estatais próprios e as organizações sindicais respetivas, no sentido de prevenir os riscos profissionais e promover e dinamizar o interesse dos trabalhadores, nos aspetos de segurança e saúde no trabalho.

3- Todos os trabalhadores são submetidos a exames médicos, de acordo com as disposições legais em vigor sobre esta matéria, sendo obrigatória a sua comparência quando convocados.

4- Deverá a direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, enquanto entidade patronal, segurar todos os trabalhadores, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo todas as prestações que revistam caráter de regularidade, de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam salvaguardados os interesses dos mesmos.

5- O seguro deverá abranger o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso para o trabalho.

Cláusula 21.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Atendendo à natureza da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, são deveres dos trabalhadores cumprir as orientações específicas estabelecidas no presente AE, no «regime jurídico aplicável aos bombeiros portugueses no território nacional», publicado pelo Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 249/2012, de 21 de novembro, e na legislação laboral em vigor, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente este AE;

b) Cumprir com prontidão e fazer cumprir as ordens relativas ao serviço e determinações emanadas da direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, do comando do corpo de bombeiros por esta detido, e dos seus superiores hierárquicos;

c) Respeitar, fazer-se respeitar e usar de correção para com superiores hierárquicos, subordinados, colegas ou para com o público em geral, dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés ou em público;

d) Pugnar por uma boa imagem da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés;

e) Zelar pelo bom estado de conservação e boa utilização dos bens que lhe forem confiados pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés ou pelo corpo de bombeiros por esta detido;

f) Não exercer funções, noutro corpo de bombeiros ou em qualquer outra organização pública ou privada cuja atividade interfira com as suas atribuições ou com os fins, interesses ou atividades da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, nomeadamente, nos domínios do socorro, do transporte de doentes e da prevenção e segurança contra incêndios;

g) Abster-se de tomar parte em atos comerciais, por conta própria ou alheia, ou de outra natureza, que ofendam a ética e a deontologia, ponham em causa a imagem e o bom nome dos Bombeiros ou entrem em concorrência com a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés;

h) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

i) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas com dedicação, competência, zelo, assiduidade, obediência e correção;

j) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as normas de segurança e saúde no trabalho;

k) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente, com pontualidade e exercício efetivo de funções, as normas de natureza operacional;

l) Usar o fardamento e equipamento adequado às ações em que participe;

m) Zelar pela atualização dos seus conhecimentos técnicos e participar nas ações de formação profissional que lhe forem facultadas;

n) Acompanhar com interesse a aprendizagem de todos aqueles que ingressem no corpo de bombeiros detido pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, e prestar aos seus colegas todos os esclarecimentos e ensinamentos de natureza profissional que lhes sejam úteis;

o) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés e do corpo de bombeiros por esta detido de natureza confidencial, sendo como tal considerados todos aqueles que não tenham sido objeto de divulgação pública por iniciativa da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés ou do corpo de bombeiros, ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional, sem prejuízo do direito consignado na legislação em vigor;

p) Colaborar na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés e do corpo de bombeiros por esta detido, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à melhoria das condições de trabalho;

q) Manter informada a entidade patronal de todos os elementos necessários à atualização do seu processo individual e registo de cadastro.

2- Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia, deverão igualmente:

a) Cooperar com os demais departamentos e serviços da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés;

b) Colaborar na preparação técnica e comportamental dos trabalhadores que chefiem e proporcionando-lhes um bom ambiente de trabalho.

Cláusula 22.ª

Garantia dos trabalhadores

1- Sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, é proibido à direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés:

a) Impedir, por qualquer forma, que os trabalhadores invoquem ou exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes quaisquer outras sanções por aqueles motivos;

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

c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés ou pessoa, singular ou coletiva, por ela indicada;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora da zona de atuação do corpo de bombeiros detido pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés;

e) Diminuir a retribuição base mensal ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na legislação em vigor ou neste AE;

f) Efetuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela legislação em vigor ou não tenha autorização do interessado;

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

Cláusula 23.ª

Parentalidade

Os trabalhadores gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres previstos nas normas legais aplicáveis à proteção da parentalidade.

Cláusula 24.ª

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores o direito à greve nos termos legais, devendo ser fixados através de acordo entre os representantes sindicais e a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, e os serviços mínimos adequados à salvaguarda dos riscos da zona de atuação do corpo de bombeiros detido pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, bem como de necessidades sociais impreteríveis.

Cláusula 25.ª

Quotização sindical

A Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente às associações sindicais outorgantes as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que por escrito tenham autorizado o respetivo desconto, até ao dia 15 do mês seguinte a que reportam.

Cláusula 26.ª

Direito dos delegados sindicais

Os direitos do delegado sindical, são os constantes da legislação em vigor, sendo que os mesmos têm direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de horas correspondente a um período de trabalho por mês.

CAPÍTULO V

Duração e prestação do trabalho em regime normal

Cláusula 27.ª

Horário de trabalho, definição e princípios

1- Compete à direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés definir o período normal de trabalho, bem como as modalidades de horários de trabalho, e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao serviço do corpo de bombeiros por si detido, de acordo com os preceitos legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto no presente AE, bem como a publicar o mapa de horário dos seus trabalhadores, em local bem visível.

2- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, sem descurar a especificidade do serviço a desempenhar.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula

e do demais previsto neste AE, se pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, pelo corpo de bombeiros por esta detido, ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais e devidamente justificadas que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado desde que exista acordo prévio entre as partes.

4- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés alterar o horário de trabalho de um ou mais trabalhadores, em virtude de situações imponderáveis, nomeadamente doença de outros trabalhadores ou situações relacionadas com emergências no âmbito da proteção civil, desde que o fundamento e a alteração não se prolonguem por mais de dez dias, período este que pode ser prorrogado até trinta dias.

5- Havendo na Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre este fato em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a respetiva vida familiar, desde que assegurado que não existe prejuízo para o serviço;

6- Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés adotar uma ou, simultaneamente mais do que uma das modalidades de horário em conformidade com a legislação laboral em vigor.

7- A prestação de trabalho em regime de turnos rege-se pelo disposto no capítulo VI.

8- É obrigatória a marcação de ponto quatro vezes ao dia, no início e no termo do período normal de trabalho e antes e depois do intervalo para refeição.

Cláusula 28.ª

Horário fixo

Horário fixo é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários distintos, manhã e tarde, com hora de entrada e saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 29.ª

Horário flexível

1- Horário flexível é aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início, termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de presença obrigatória.

2- O horário flexível será cumprido entre meia hora antes do início do período da manhã e hora e meia após o fim do período da tarde do horário-base.

3- O tempo de presença obrigatória é o que decorre, no período da manhã, entre uma hora após o início e meia hora antes do fim do período de horário-base e, no período da tarde, entre meia hora após o início e uma hora antes do fim do período de horário-base.

4- A prática do horário flexível obriga ao cumprimento, em média, de um número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

5- O cômputo do tempo de serviço prestado será efetuado mensalmente, transitando para o mês seguinte o saldo que não ultrapasse oito ou dez horas, conforme seja negativo ou positivo.

6- O saldo que exceda os limites fixados no número anterior é anulado, sem direito a indemnização, se for positivo, e equiparado, para todos os efeitos, a faltas injustificadas, se for negativo.

7- A prática de horário flexível poderá ser concedida por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

8- Só é considerado trabalho suplementar, para os trabalhadores em regime de horário flexível, o que for prestado, a solicitação da entidade patronal, fora do horário-base.

9- O horário flexível não é praticável por trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 30.ª

Isenção do horário de trabalho

1- Isenção de horário de trabalho é o regime em que o trabalhador não está sujeito aos limites máximos dos períodos de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto no presente AE e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

2- Em situações de exercício de cargo de gestão ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio de titular desses cargos e ainda no caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas foras dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do quartel do corpo de bombeiros Voluntários detido pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, esta e o trabalhador podem acordar o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes deste AE.

3- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos da cláusula 59.ª do presente AE intitulada «subsídio de isenção de horário de trabalho».

Cláusula 31.ª

Período normal de trabalho

1- A duração máxima de trabalho em regime normal em cada semana será de quarenta horas, divididas por cinco dias.

2- A duração de trabalho em regime normal não deverá exceder as oito horas diárias, podendo ser distribuída por todos os dias da semana, de acordo com a organização do serviço.

3- Poderá a direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores, em regime de turnos rotativos semanalmente.

4- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a meia hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivas, exceto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime e este

tenha obtido concordância da entidade patronal, bem como dos sindicatos representativos desse pessoal ou dos próprios interessados.

5- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos contínuos ou descontínuos.

6- Aos trabalhadores cuja natureza do trabalho não permita descansar sempre ao sábado e ao domingo, ser-lhes-á assegurado, pelo menos, um fim de semana completo de descanso obrigatório, de cinco em cinco semanas.

Cláusula 32.ª

Trabalho a tempo parcial

1- A entidade patronal poderá autorizar o regime de trabalho a meio tempo e a tempo parcial aos trabalhadores que o requeiram, salvaguardando-se o interesse das partes, e desde que assegurado que não existe prejuízo para o serviço.

2- A Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés deverá fundamentar os casos de recusa.

3- A remuneração normal, outras remunerações e demais regalias dos trabalhadores neste regime são proporcionais ao período de trabalho praticado.

4- Os trabalhadores a meio tempo e a tempo parcial que desejem passar a tempo inteiro terão prioridade no preenchimento de vaga da mesma função.

Cláusula 33.ª

Alterações ao horário de trabalho

O horário de trabalho pode ser alterado mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvaguardando o interesse das partes.

Cláusula 34.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de doze horas, compreendendo o intervalo entre as 0h00 e as 5h00.

2- O tempo de trabalho noturno será pago nos termos da cláusula 55.ª do presente AE intitulada «retribuição do trabalho noturno», excetuando-se o trabalho noturno que nos termos deste AE seja também considerado trabalho suplementar.

3- Neste caso o acréscimo sobre a retribuição normal será o resultante da aplicação do somatório das percentagens correspondentes ao trabalho suplementar e ao trabalho noturno.

Cláusula 35.ª

Trabalho suplementar - Princípios gerais

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho diário e semanal, excetuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência nos termos do disposto no artigo 28.º do «regime jurídico aplicável aos bombeiros portugueses no território nacional», publicado pelo Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 249/2012, de 21 de novembro.

2- A Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3- O tempo de trabalho suplementar em dia de trabalho normal será pago nos termos da cláusula 54.ª do presente AE intitulada «retribuição por trabalho suplementar».

4- Salvo se, por motivos atendíveis, expressamente for dispensado, o trabalhador deve prestar trabalho suplementar nos seguintes casos:

a) Quando a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;

b) Quando a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

5- Não será considerado trabalho suplementar o trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de caráter geral ou coletivos acordados com os trabalhadores.

Cláusula 36.ª

Condições de prestação de trabalho suplementar

Os trabalhadores têm direito a recusar a prestação de trabalho suplementar com caráter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade previstas no presente AE.

Cláusula 37.ª

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar

1- Poderá ser prestado trabalho suplementar em dia de descanso semanal, em dia feriado ou em dia ou meio-dia de descanso complementar.

2- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, confere o direito a um acréscimo de 50 % sobre a remuneração do trabalho normal ou a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas, cabendo a escolha à entidade patronal.

Cláusula 38.ª

Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar de cada trabalhador não poderá exceder, em princípio, os seguintes máximos:

a) 10 horas semanais;

b) 200 horas anuais.

Cláusula 39.ª

Banco de horas

1- Por acordo escrito entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés e os trabalhadores envolvidos poderá ser instituído um horário de trabalho em regime de banco de horas.

2- O banco de horas pode ser utilizado por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador mediante comunicação à parte contrária com a antecedência de três dias, salvo se outra for acordada, ou em caso de força maior devidamente justificado.

3- No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até quatro horas diárias e sessenta horas semanais, com o limite de duzentas horas anuais.

4- Para efeitos de determinação média do trabalho, o período de referência é de uma semana, compreendida entre as 0h00 de segunda-feira e as 24h00 de domingo.

5- No caso de um período diário ter o seu início num dia e fim no dia seguinte, o tempo de trabalho será considerado na semana em que o período diário teve o seu início.

6- O trabalho prestado em acréscimo (crédito de horas) é compensado com a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, devendo a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés avisar o trabalhador com três dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

7- Quando o trabalhador pretenda beneficiar do crédito de horas deverá avisar a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés com a antecedência de oito dias, salvo se outra inferior for acordada, ou em caso de força maior devidamente justificado.

8- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição hora acrescida de 25 %.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho em regime de turnos

Cláusula 40.ª

Definição e princípios

1- Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

2- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

3- Considera-se regime de turnos de laboração contínua com folgas rotativas aquele em que a laboração contínua de um posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal.

4- Considera-se regime de turnos de laboração descontínua com folgas rotativas aquele em que a laboração descontínua de um posto de trabalho permite um período diário de interrupção de, pelo menos, seis horas e é assegurado pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal.

5- Os trabalhadores em regime de turnos apenas marcam o ponto no início e no termo do período de trabalho diário.

6- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de turnos têm direito a auferir um subsídio mensal nos termos da cláusula 58.ª do presente AE intitulada «subsídio de turnos», que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio de turnos é devido:

a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Nos períodos de mudança temporária para horário normal por interesse de serviço.

8- Sem incidência pecuniária para a entidade patronal, são permitidas:

a) Trocas de turnos, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que comunicadas à hierarquia respetiva, com antecedência mínima de quarenta e oito horas;

b) Trocas de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores com a mesma função, desde que comunicadas à hierarquia respetiva, com antecedência mínima de trinta dias.

9- Quando as circunstâncias o exijam, a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés pode recorrer a trabalhadores em regime normal de trabalho, que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante esses períodos, as condições referentes ao regime de turnos.

Cláusula 41.ª

Período normal de trabalho em regime de turnos

1- A duração máxima de trabalho em regime de turnos em cada semana será de quarenta e duas horas, a determinar em cômputo anual.

2- A duração de trabalho em regime de turnos não deverá exceder as doze horas seguidas, podendo ser distribuída por todos os dias da semana, de acordo com a organização do serviço.

3- Na duração de trabalho em regime de turnos está incluído um período para refeição, nunca inferior a uma hora, sem abandono do quartel do corpo de bombeiros voluntários detido pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, ou de outro local que para este efeito tenha sido convencionado pela entidade patronal, sendo este período, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

4- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos contínuos ou descontínuos.

5- Aos trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua ou descontínua com folgas rotativas, será assegurado, pelo menos, um fim de semana completo de descanso obrigatório, de cinco em cinco semanas.

6- O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores, faz parte do seu período normal de trabalho e confere o direito a um acréscimo de 100 % sobre a remuneração do trabalho normal.

Cláusula 42.ª

Organização das escalas de turnos

1- Compete à direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, auscultando o comando do corpo de bombeiros, a organização ou modificação das escalas

de turno de acordo com as necessidades de serviço.

2- As escalas de turnos são organizadas mensalmente e serão afixadas até ao 20.º dia do mês anterior.

3- Quando um trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, independentemente do motivo, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Cláusula 43.ª

Regime de substituição

1- Os trabalhadores em regime de turnos só podem abandonar o seu posto de trabalho depois de substituídos, devendo a hierarquia providenciar para que esta substituição se faça no tempo máximo de quatro horas.

2- Compete à hierarquia assegurar que a respetiva equipa se mantenha completa, pelo que deverá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes:

3- Quando for necessário suprir a ausência de trabalhador da rotação, e estiverem esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas poderão ser supridas com recurso a trabalho suplementar.

4- Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve, preferencialmente, ser repartido pelos trabalhadores dos turnos antecedente e subsequente àquele em que a falta ocorrer, respetivamente em prolongamento e antecipação dos correspondentes períodos normais de trabalho, com respeito das seguintes regras:

a) O prolongamento pode ter duração superior a quatro horas desde que surjam situações totalmente imprevistas;

b) A antecipação não pode ter duração superior a seis horas e não confere direito ao descanso mínimo de doze horas.

5- No caso de antecipação de horário normal de trabalho em regime de turnos, nas condições previstas na alínea *b)* do número anterior, entende-se que o trabalho suplementar cessa no termo do período correspondente ao horário normal do trabalhador ausente.

6- A aplicação da regra enunciada no número 4 da presente cláusula deve ser feita sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Cláusula 44.ª

Trabalho suplementar em regime de turnos

1- Sempre que um trabalhador no regime de turnos seja chamado a prestar trabalho suplementar, não deve retomar o serviço no horário que por escala lhe compete, sem que tenham decorrido doze horas sobre o fim do trabalho suplementar, exceto no caso previsto no número seguinte.

2- Quando o período de descanso de doze horas não puder ser observado por razões imperiosas de serviço, todo o tempo de trabalho efetivamente prestado pelo trabalhador em regime de turnos é remunerado como trabalho suplementar.

Cláusula 45.ª

Folga de compensação

1- Pela prestação de trabalho nos dias de descanso semanal fixados nas escalas de turnos, os trabalhadores têm direito a gozar igual período de folga de compensação num dos três dias úteis seguintes.

2- Mediante acordo entre a direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos mencionados no número anterior.

Cláusula 46.ª

Descanso compensatório

1- Pela prestação de trabalho suplementar, fora dos dias de descanso semanal fixados nas escalas de turnos, os trabalhadores em regime de turnos têm direito a um descanso compensatório, que, de acordo com a legislação em vigor, se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho e deve ser gozado num dos quarenta e cinco dias seguintes, marcado obrigatoriamente por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2- Ao disposto no número anterior aplica-se o disposto no número 2 da cláusula anterior.

3- Desde que haja acordo entre a direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 47.ª

Alteração no horário de trabalho

1- A entidade patronal, por motivo de declaração de «não apto» do trabalhador, para o trabalho por turnos proferida pelos serviços de medicina do trabalho pode, unilateralmente, alterar o horário de trabalho do trabalhador.

2- Por motivo de extinção de turnos, ou de redução do número de trabalhadores-bombeiros abrangidos pelos mesmos, a entidade patronal pode alterar o horário dos trabalhadores que deixem de trabalhar por turnos, tendo presente o critério de antiguidade.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 48.ª

Local de trabalho habitual

Considera-se local de trabalho habitual a área de atuação do corpo de bombeiros detido pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés onde o trabalho deve ser prestado ou que resulte da natureza ou serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 49.ª

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local de trabalho habitual.

2- As deslocações em serviço classificam-se em:

a) Pequenas deslocações no país;

b) Grandes deslocações no país;

c) Deslocações ao estrangeiro;

d) Deslocações para frequência de cursos de formação.

3- Consideram-se pequenas deslocações no país as que permitem o regresso dos trabalhadores, no mesmo dia à área onde habitualmente prestam serviço e que somando os tempos de trabalho, trajeto e espera não excedam um total de catorze horas consecutivas.

4- Os trabalhadores deslocados nos termos do número anterior, e excetuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência, têm direito a:

a) Pagamento, calculado como trabalho suplementar, das horas correspondentes ao trabalho, trajeto e esperas efetuadas fora do horário normal de trabalho não contando as horas de trajeto e esperas para quaisquer efeitos como trabalho suplementar efetivamente prestado;

b) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas, nos termos e com os limites e valores fixados na legislação para a administração pública relativa a ajudas de custo.

5- Consideram-se grandes deslocações no país as que não permitam o regresso dos trabalhadores, no mesmo dia à área onde habitualmente prestam serviço, ou que somando os tempos de trabalho, trajeto e espera excedam o limite estabelecido no número 3 da presente cláusula.

6- Os trabalhadores deslocados nos termos do número anterior, e excetuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência, têm direito a:

a) Pagamento, calculado como trabalho suplementar, das horas correspondentes ao trabalho, trajeto e esperas efetuadas fora do horário normal de trabalho, não contando as horas de trajeto e esperas para quaisquer efeitos como trabalho suplementar efetivamente prestado;

b) Pagamento das despesas de transporte, alimentação e alojamento, desde que este não seja assegurado pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas, nos termos e com os limites e valores fixados na legislação para a administração pública relativa a ajudas de custo;

c) Sempre que a deslocação tiver duração superior a 15 dias, uma viagem quinzenal de visita à família, suportada pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, durante o período de descanso semanal.

4- Os trabalhadores deslocados para o estrangeiro têm direito a:

a) Ajudas de custo igual a 25 % da retribuição diária;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, desde que não asseguradas pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas, nos termos e com os limites e valores fixados na legislação para a administração pública relativa a ajudas de custo;

5- Consideram-se deslocações para frequência de cursos de formação todas as deslocações, qualquer que seja o seu tipo, a que sejam obrigados os trabalhadores, para frequentar cursos de formação.

6- Nas deslocações para cursos de formação não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajeto.

7- As horas calculadas como trabalho suplementar correspondentes a trajetos e esperas previstas na presente cláusula não contam para os limites de tempo suplementar previstos no presente AE.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 50.ª

Conceitos de retribuição

1- Por retribuição entende-se a retribuição base acrescida de todos os outros valores que o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2- Para efeitos do presente AE, considera-se retribuição base mensal (*RB*) a quantia determinada pela categoria e escalão em que o trabalhador está posicionado, nos termos do anexo III.

3- Escalão é cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito de categoria da carreira.

4- Para efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

Cláusula 51.ª

Estrutura indiciária

1- A retribuição base mensal (*Rb*) correspondente a cada categoria e escalão referencia-se por escalão de remuneração e é expressa em euros.

2- O aumento da *Rb*, em 2022, corresponderá ao valor de 20,00 €.

3- A partir de 2023 os aumentos da tabela salarial serão anualmente negociados diretamente entre as partes.

Cláusula 52.ª

Retribuição hora

1- O valor da retribuição hora normal de trabalho (*Rh*) é calculado através da seguinte fórmula:

Em que:

Rh representa a retribuição hora.

Rb representa a retribuição base mensal.

H representa o número de horas do período normal de trabalho semanal.

2- Para o desconto de horas de trabalho, utilizar-se-á a mesma fórmula do número anterior.

Cláusula 53.ª

Subsídio de alimentação

1- A Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés atribui aos trabalhadores um subsídio de refeição,

por cada dia de trabalho efetivo, tendo como limite mínimo o valor do subsídio de refeição atribuído anualmente para os funcionários da Administração Pública, que poderá ser pago em dinheiro ou em vales de refeição.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um período de cinco horas de trabalho diárias.

3- O subsídio de alimentação não é cumulável com o pagamento de despesas de alimentação nos casos de deslocações em serviço.

Cláusula 54.ª

Retribuição por trabalho suplementar

1- A remuneração por trabalho suplementar em dia de trabalho normal será a prevista no Código do Trabalho, e demais legislação laboral em vigor.

2- O valor da retribuição hora normal de trabalho (*Rh*), para efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculada pela fórmula da cláusula 52.ª

Cláusula 55.ª

Retribuição por trabalho noturno

1- O tempo de trabalho noturno efetivamente prestado será pago com base na retribuição hora (*Rh*) com acréscimo de 25 %.

2- O valor da retribuição hora normal de trabalho (*Rh*), para efeitos de pagamento de trabalho noturno, é calculada pela fórmula da cláusula 52.ª

Cláusula 56.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição base mensal (*Rb*), acrescido de outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, desde que nesse ano tenham estado continuamente ao serviço da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés.

2- No caso de terem menos de um ano de trabalho na Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, bem como no caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores, direito à fração do subsídio de Natal, calculado nos termos do número 1, correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3- Os trabalhadores contratados a termo têm direito a um subsídio de Natal, por cada mês de contrato, correspondente a 1/12 da retribuição base mensal (*Rb)*, acrescido de outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

4- O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano.

Cláusula 57.ª

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias correspondente a um mês de retribuição base mensal (*Rb*), acrescido de outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

2- O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

3- No caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores direito à fração do subsídio de férias, calculado nos termos do número 1, correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

4- Os trabalhadores contratados a termo têm direito a um subsídio de férias, por cada mês de contrato, correspondente a 1/12 da retribuição base mensal (*Rb*), acrescido de outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

5- O subsídio de férias será pago até ao dia 30 de julho de cada ano, exceto para os trabalhadores que pretendam gozar as suas férias antes do mês de julho, em que o pagamento será efetuado no final do mês anterior ao do seu início.

Cláusula 58.ª

Subsídio de turno

1- A retribuição base mensal (*Rb*) dos trabalhadores que laborem em regime de turnos é acrescida de um subsídio mensal de 25 % da mesma.

2- O subsídio de turno é pago aos trabalhadores que trabalhem em turnos rotativos, sendo que sempre que se verifique o seu pagamento, não há lugar ao pagamento da retribuição do trabalho noturno prevista no número 2 da cláusula 34.ª do presente AE.

3- Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos deixam de receber o respetivo subsídio.

Cláusula 59.ª

Subsídio de isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho têm direito a receber um subsídio mensal no valor de 20 % da retribuição base mensal (*Rb*).

Cláusula 60.ª

Atualização remuneratória

A fixação e alteração das diversas componentes do sistema retributivo são objeto de negociação entre as partes outorgantes do presente AE.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 61.ª (anterior cláusula 66.ª)

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

a) 1 de janeiro;

b) 25 de abril;

c) Sexta-Feira Santa;

d) Domingo de Páscoa;

e) 1 de maio;

f) Corpo de Deus;
g) 7 de junho (feriado municipal do concelho de Oeiras);
h) 10 de junho;
i) 15 de agosto;
j) 5 de outubro;
k) 1 de novembro;
l) 1 de dezembro;
m) 8 de dezembro;
n) 25 de dezembro.

2- A direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés poderá conceder tolerância de ponto na Terça-Feira de Carnaval e no dia 24 de dezembro.

Cláusula 62.ª

Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas de 30 dias de calendário, equivalentes a 22 dias úteis.

2- 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, e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, podendo estar condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3- No ano de admissão os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês de duração do contrato nesse ano, com o máximo de 22 dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de seis meses completos de execução do contrato, podendo o trabalhador, por acordo com a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, e desde que assegurado que não existe prejuízo para o serviço, gozar antecipadamente o período de férias a que teria direito em dezembro do ano em que é admitido.

4- Os trabalhadores contratados a termo, cujo contrato tenha duração inferior a um ano, terão direito a um período de férias, nos mesmos termos do disposto no número anterior.

5- O direito às férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na legislação em vigor, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

6- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés até ao dia 31 de março de cada ano, sem prejuízo de uma equitativa rotatividade do período de férias de todos os trabalhadores.

7- Na falta de acordo entre os trabalhadores e a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, o período de férias será marcado pela direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés em qualquer período do ano, salvaguardando-se, pelo menos, um período de dezasseis dias de calendário seguidos entre os dias 1 de maio e 31 de outubro.

8- A pedido do trabalhador, salvaguardando-se o interesse das partes, e desde que assegurado que não existe prejuízo para o serviço, as férias poderão ser repartidas por um máximo de quatro períodos, e desde que pelo menos um dos períodos não seja inferior a dezasseis dias de calendário consecutivos.

9- A contagem da duração das férias será feita por dias de calendário, exceto nas situações previstas no número 3 da presente cláusula.

10- Para efeitos do disposto no número anterior considera-se que cada 5 dias úteis equivalem a 7 dias de calendário.

11- Aos cônjuges, bem como às pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na legislação em vigor, deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, desde que assegurado que não existe prejuízo para o serviço.

12- Será elaborado um mapa de férias, que a direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés afixará nos locais de trabalho até ao dia 30 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

13- A marcação do período de férias pode ser alterada por acordo entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés e o trabalhador.

14- O gozo de férias, tem início no primeiro dia útil, a seguir ao período de descanso semanal.

15- O regresso ao serviço, após o gozo de férias, deverá acontecer em dia útil, do turno a que o trabalhador, esteja afeto.

Cláusula 63.ª

Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da entidade patronal

1- A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2- A direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer no serviço, desde que haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos diretos sobre pessoas e equipamentos, ou para desenvolver trabalho em situação de emergências no âmbito da proteção civil.

3- A direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4- O novo período de férias ou o período não gozado, será marcado por acordo entre o trabalhador e a direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés.

5- Não havendo acordo, a marcação será efetuada de acordo com o estabelecido no número 7 da cláusula anterior.

6- Se a direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés não fizer a marcação nos termos referidos no número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés com a antecedência mínima de quinze dias.

7- A Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiamento ou interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

8- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido da metade do período a que o trabalhador tenha direito, exceto para desenvolver trabalho em situação de emergências no âmbito da proteção civil.

Cláusula 64.ª

Modificação das férias por impedimento do trabalhador

1- O gozo de férias não se inicia na data prevista ou suspende-se quando o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, desde que haja comunicação prévia do mesmo à direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés.

2- Nos casos referidos no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo entre o trabalhador e a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, ou na falta deste, pela direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, sem sujeição ao disposto no número 3 do artigo 241.º do Código do Trabalho.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

4- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las num período máximo de três meses após a cessação do impedimento.

Cláusula 65.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias calculado nos termos do disposto no número 3 da cláusula 57.ª do presente AE, bem como ao respetivo subsídio.

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

Cláusula 66.ª

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a vinga exercendo cumulativamente ou a direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio.

Cláusula 67.ª

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador, durante o período de trabalho em que devia desempenhar a sua atividade.

2- 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 e registo dos períodos de trabalho em falta.

3- O somatório da ausência a que se refere o número anterior, caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 68.ª

Comunicação e prova das faltas

1- Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e a prova sobre faltas justificadas, deverá obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, nomeadamente em situação de doença ou acidente, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés nas 24 horas subsequentes ao início da ausência, sendo que a comunicação em data posterior terá de ser devidamente fundamentada;

c) O não cumprimento do disposto nos números anteriores toma as faltas injustificadas, salvo se a direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés decidir em contrário.

2- As falsas declarações relativas à justificação das faltas podem constituir justa causa de despedimento nos termos do disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho.

Cláusula 69.ª

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições indicadas no artigo 249.º do Código do Trabalho e desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação.

2- São ainda faltas justificadas as autorizadas ou aprovadas pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés.

3- A prova de falta por situação de doença ou acidente deverá ser feita obrigatoriamente por estabelecimento hospitalar, público ou privado, médico do Serviço Nacional de Saúde ou de companhia de seguros.

Cláusula 70.ª

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda e 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) As faltas dadas pelos trabalhadores, eleitos para a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de

proteção na doença;

c) As faltas dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) A prevista no artigo 252.º do Código do Trabalho;

e) As previstas na alínea *j)* do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho;

f) As autorizadas ou aprovadas pela direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés.

Cláusula 71.ª

Faltas injustificadas

São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na legislação em vigor ou no presente AE.

Cláusula 72.ª

Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando-se 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, constituindo tais faltas infração grave.

3- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para o início do trabalho diário, a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

4- As faltas injustificadas podem constituir justa causa de despedimento nos termos do disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho.

Cláusula 73.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída:

a) Por renúncia de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, não podendo pôr em causa o gozo efetivo de 28 dias de calendário, equivalentes a 20 dias úteis, ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

Cláusula 74.ª

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 do artigo 317.º do Código do Trabalho, a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores mantêm todos os direitos, deveres e garantias que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

3- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição, mantém o direito ao lugar, desde que se apresente no dia seguinte à caducidade da licença.

4- O período de licença sem retribuição conta apenas para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

5- A licença sem retribuição caduca no momento em que o trabalhador iniciar qualquer atividade diferente ou incompatível com o fundamento invocado para a concessão da licença, ou quando aquele deixe de subsistir.

6- No caso de caducidade da licença sem retribuição ou verificado o seu termo, o trabalhador deverá de imediato apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

7- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador, na situação de licença sem retribuição.

8- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nas relações nominais da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés.

Cláusula 75.ª

Suspensão temporária do contrato de trabalho

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho, o impedimento temporário por fato respeitante ao trabalhador, que não lhe seja imputável e que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente, doença ou acidente, requisição oficial e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer atos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés.

2- Na situação prevista no número anterior cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis no presente AE e da legislação sobre Segurança Social.

3- O disposto nos números 1 e 2 da presente cláusula 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 trabalhador com contrato temporariamente suspenso, mantém o direito ao lugar, desde que se apresente à entidade patronal no dia seguinte à caducidade da licença, com a exceção prevista no número seguinte.

5- É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela direção da Associação Humanitária de

Bombeiros Voluntários de Algés com justa causa apurada em processo disciplinar.

6- Logo que termine o impedimento o trabalhador deverá, de imediato, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

7- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo poderá ser contratado um substituto para o trabalhador, na situação de contrato temporariamente suspenso.

8- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de contrato temporariamente suspenso.

9- A suspensão temporária do contrato de trabalho não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 76.ª

Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço o cargo de comandante do corpo de bombeiros ou equivalente, diretamente dependente da direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, ou ainda de funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação ao titular daqueles cargos.

2- O regime de contrato em comissão de serviço é o que decorre da Lei Geral do Trabalho.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 77.ª

Poder disciplinar

1- A Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés enquanto entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores, que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na legislação em vigor e no presente AE.

3- A competência disciplinar cabe à direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, que a poderá delegar.

Cláusula 78.ª

Conceito de infração

Constituirá infração disciplinar todo o fato voluntário, doloso ou culposo, que consista em ação ou omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados na legislação em vigor ou no presente AE.

Cláusula 79.ª

Prescrição da infração

1- 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 fato constituir igualmente crime. A prescrição da infração disciplinar não prejudica o direito da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés exigir indemnização pelos prejuízos causados pela atuação ou omissão do trabalhador.

2- A prescrição da infração disciplinar não prejudica o direito da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés exigir indemnização pelos prejuízos causados pela atuação ou omissão do trabalhador.

Cláusula 80.ª

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento com justa causa.

2- As sanções previstas nas alíneas *b)* a *f)* do número anterior não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo efetivo de 28 dias de calendário, equivalentes a 20 dias úteis.

4- A suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade não pode exceder 30 dias de calendário por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias de calendário, podendo os limites desta sanção ser agravadas até ao dobro, sempre que tal justifiquem as especiais condições de trabalho.

5- Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Cláusula 81.ª

Sanções abusivas

1- Presumem-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo fato de um trabalhador:

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordem a que, nos termos legais, não devia obediência;

c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após qualquer dos fatos mencionados no número anterior;

b) Até seis meses após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

Cláusula 82.ª

Processo disciplinar

O processo disciplinar desenvolve-se segundo as normas legais em vigor.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 83.ª

Causas da cessação

1- As causas de cessação do contrato de trabalho são as previstas para o efeito na legislação laboral em vigor.

2- É também causa de cessação do contrato de trabalho a perda da condição de bombeiro voluntário do corpo de bombeiros voluntários detido pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés.

3- É ainda causa de cessação do contrato de trabalho a prevista no número 2 da cláusula 55.ª do presente AE.

4- É proibido à direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés promover o despedimento sem justa causa, ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ato que será nulo de pleno direito.

5- Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado no ano da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 84.ª

Formação profissional

1- A formação profissional é obrigatória.

2- A Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés deve promover e facilitar a formação e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, nomeadamente, fomentando a frequência de cursos de formação profissional e outros do seu interesse, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou métodos e processos de trabalho, bem como à melhoria dos conhecimentos e aptidões dos mesmos.

3- Os planos de formação profissional são organizados pela direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, por proposta da comando do corpo de bombeiros e deverão respeitar as necessidades da área de atuação do corpo de bombeiros detido pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, a carga horária de formação, os módulos e conhecimentos adequados à promoção e progressão nas carreiras e a valorização profissional no âmbito da legislação laboral em vigor e da legislação específica de bombeiros.

4- As ações de formação podem ser ministradas durante o horário de trabalho ou fora do mesmo, desde que haja acordo entre as partes, devendo ser programadas e executadas por forma a salvaguardar o normal funcionamento dos serviços da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés e do corpo de bombeiros por ela detido.

5- Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso profissional ou escolar, com interesse para a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde a formação ou educação adquirida.

6- A formação obtida pelo trabalhador, enquanto bombeiro voluntário, será sempre relevante para todos os efeitos, no âmbito da relação laboral existente entre o trabalhador e a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés.

7- A Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés pode exigir aproveitamento em cursos de formação que direta ou indiretamente proporcione aos trabalhadores.

8- O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição nos termos do disposto no artigo 317.º do Código do Trabalho, desde que assegurado que não existe prejuízo para o serviço.

CAPÍTULO XIV

Uniforme

Cláusula 85.ª

Uniforme

1- Os trabalhadores, quando em serviço, usam sempre uniforme.

2- Os trabalhadores, quando em intervenção operacional usam obrigatoriamente o equipamento de proteção individual (EPI) completo e adequado à missão a desempenhar, de acordo com a respetiva norma de execução permanente (NEP) do corpo de bombeiros detido pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés.

3- O uniforme a utilizar pelos trabalhadores é o definido no «regulamento de uniforme, insígnias e identificação de bombeiros», publicado pela Portaria n.º 845/2008, de 12 de agosto.

4- Adicionalmente ao disposto no número anterior os trabalhadores poderão utilizar outras peças de uniforme que estejam autorizadas no corpo de bombeiros detido pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés.

5- A utilização do uniforme pelos trabalhadores obedece rigorosamente ao disposto no número 1 do artigo 77.º do regulamento referido no número 3 da presente cláusula.

Cláusula 86.ª

Carácter globalmente mais favorável

O presente acordo de empresa é globalmente mais favorável em relação aos trabalhadores por ele abrangidos do que o anteriormente em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, 29 de setembro de 2019.

CAPÍTULO XV

Regulamento de carreiras

ANEXO I

Conteúdos funcionais

Trabalhador - Para efeitos do presente AE consideram-se trabalhadores todo os elementos habilitados e integrados de forma profissional no corpo de bombeiros detido pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, que têm por atividade cumprir as missões do corpo de bombeiros previstas no artigo 3.º do «regime jurídico aplicável à constituição, organização, funcionamento e extinção de corpos de bombeiros, no território continental, publicado pelo Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 248/2012, de 21 de novembro, nomeadamente a proteção de vidas humanas e de animais, bens e meio ambiente em perigo, mediante a prevenção e extinção de incêndios, o socorro em todos os acidentes e catástrofes, e o socorro e transporte de feridos e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do Sistema Integrado de Emergência Médica (SIEM).

ANEXO II

Regulamento de carreira

Artigo 1.º

Objeto

O Regulamento de Carreiras (RC) tem como objetivo definir o regime de evolução dentro da carreira profissional dos trabalhadores do presente acordo de empresa (AE).

Artigo 2.º

Âmbito

O RC aplica-se a todos os trabalhadores do AE, ao serviço da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, representados pelo sindicato outorgante.

Artigo 3.º

Princípios gerais

No presente regulamento, entende-se por:

1- Carreira profissional: Conjunto hierarquizado de categorias profissionais, que regula a evolução do trabalhador;

2- Categoria profissional: Conjunto de funções que determinam o objeto da prestação de trabalho;

3- Escalão de remuneração: Remuneração base correspondente a cada um dos grupos salariais do AE;

4- Tempo de permanência mínimo: Tempo de trabalho efetivo, definido por escalão de remuneração e categoria profissional, necessário para a progressão/promoção;

5- Tempo de permanência máximo: Tempo de trabalho efetivo definido por escalão de remuneração e categoria profissional, findo o qual será executada a progressão;

6- 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 neste RC;

7- Densidade de progressão/promoção: Percentagem a aplicar, anualmente, ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada escalão de remuneração/categoria, para efeitos da determinação dos trabalhadores a promover por mérito.

Artigo 4.º

Regime de acesso às categorias profissionais

O acesso a cada categoria far-se-á, em princípio, para o respetivo escalão de remuneração inicial, podendo ser encontrado outro escalão de integração.

Artigo 5.º

Regime de evolução profissional

1- Regime geral:

1.1- Promoção:

1.1.1- A promoção define-se como a evolução para a categoria profissional a que corresponde um posicionamento mais elevado.

1.1.2- A promoção será feita sempre por mérito.

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:

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, desde que respeitado o tempo de permanência mínimo e sob proposta, fundamentada, do comando à direção.

2- Condições gerais:

2.1- É condição geral obrigatória para a promoção ou progressão, o desempenho de funções durante pelo menos sete meses, no nível em que se encontra, sendo que as férias gozadas pelo trabalhador e as ausências por motivos de acidente de trabalho, no período de avaliação, serão consideradas como tempo efetivo de trabalho;

2.2- É ainda condição geral obrigatória a frequência de 75 % dos piquetes previstos, em cada ano.

3- Condições específicas:

3.1- A evolução na carreira, por mérito, satisfeitas que es-

tejam as condições respeitantes aos tempos de permanência mínima, na categoria em que se encontrem, terá que obedecer a:

3.1.1- Frequência de, pelo menos, 40 horas de formação/instrução, com aproveitamento, no ano imediatamente anterior;

3.1.2- Realização de prova de conhecimentos (teórica e prática), no corpo de bombeiros;

3.2- Para que possa haver lugar a evolução de carreira, por semi-automatismo, para além da permanência do tempo mínimo estatuído, em cada ano, o trabalhador não poderá ter processos disciplinares que tenham resultado em culpa, nem ter ausências ao serviço de mais de 80 horas, seguidas ou interpoladas;

3.3- A evolução por semi-automatismo satisfeita que esteja a condição de tempo de permanência máximo, será realizada, por automatismo;

3.4- São considerados trabalhadores promovíveis, aqueles que, para além do definido no número 6 do artigo 3.º, do presente regulamento:

3.4.1- Tenham frequentado, pelo menos 40 horas de formação/instrução, com aproveitamento, nesse ano;

3.4.2- Não tenham sido alvo de reclamações fundamentadas;

3.5- A densidade de progressão/promoção, apurar-se-á através da percentagem a aplicar anualmente ao conjunto de trabalhadores promovíveis de cada escalão de remuneração.

Artigo 6.º

Definição das carreiras profissionais

No âmbito do AE, definem-se as seguintes carreiras profissionais:

1- Bombeiro nível I;

2- Bombeiro nível II;

3- Bombeiro nível III;

4- Coordenação;

5- Comando;

6- Bombeiro nível I, é o trabalhador que após ter completado o estágio, realiza as atividades respeitantes aos bombeiros, do corpo de bombeiros da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, designadamente, a proteção e socorro das populações;

7- Bombeiro nível II, é o trabalhador, oriundo da carreira de bombeiro nível I, que para além das tarefas respeitantes aos bombeiros, do corpo de bombeiros da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, designadamente, a proteção e socorro das populações, pode coordenar uma equipa de 5/6 bombeiros;

8- Bombeiro nível III, é o trabalhador, oriundo da carreira de bombeiro nível II, que para além das tarefas respeitantes aos bombeiros, do corpo de bombeiros da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, designadamente, a proteção e socorro das populações, pode coordenar uma equipa de 5/6 bombeiros e deter uma especialização em matéria específica da formação de bombeiros;

9- Coordenação, é a função do bombeiro coordenador, nomeado em comissão de serviço, e consiste na realização das tarefas administrativas e logísticas do corpo de bombeiros;

10- A função comando, é exercida em comissão de serviço e consiste na realização das atividades de organização, comando e coordenação, inerentes aos cargos da estrutura de comando, do corpo de bombeiros, sendo que a designação dos cargos da estrutura do comando, requerem a homologação do diretor nacional de bombeiros, da Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil (ANEPC). O comandante é o responsável, em todas as circunstâncias, pela forma como as unidades subordinadas cumprem as missões atribuídas.

ANEXO III

Carreiras e escalões

Escalões de Remuneração	Categorias e Acesso Profissional											
	Tipo de acesso	Tempo mínimo	Tempo Máximo	Densidade	Tipo de acesso	Tempo mínimo	Tempo Máximo	Densidade	Tipo de acesso	Tempo mínimo	Tempo Máximo	Densidade
845									-	-	-	-
835									S	2	4	10%
825									S	2	4	10%
815									S	2	4	15%
805					-	-	-	-	M	-	4	20%
773					S	2	4	10%				
766					S	2	4	10%				
759					S	2	4	10%				
752					S	2	4	15%				
745	-	-	-	-	M	-	4	20%				
725	S	2	4	10%								
720	S	2	4	10%								
715	S	2	4	15%								
710	S	3	5	20%								
705	A	1	-									
Carreiras	Bombeiro nível I				Bombeiro nível II				Bombeiro nível III			

Integração
I - Integração
A - Automático
S - Semi automático
M - Mérito

Escalões de Remuneração	Categorias	
1135	n.a.	
1085	n.a.	
1035	n.a.	
985	n.a.	
920		n.a.
905		n.a.
895		n.a.
880		n.a.
Carreiras	Coordenação	Comando

A retribuição base mensal (*Rb*) dos cargos de comando é fixada num dos escalões de remuneração, da carreira de comando, acrescida do subsídio de isenção de horário de trabalho previsto no presente AE.

Algés, 21 de junho de 2022.

Pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés:

Abílio José da Fonseca Martins Fatela, presidente da direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés.

Lurdes Cristina Guerra Ferreira Caetano, tesoureira da direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP):

Sérgio Rui Martins Carvalho, presidente da direção nacional e mandatário.

Fernando Gabriel Dias Curto, vice-presidente da direção nacional e mandatário.

Depositado em 7 de julho de 2022, a fl. 197 do livro n.º 12, com o n.º 159/2022, 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 DS Smith Paper Viana, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE e outros - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- Entre a DS Smith Paper Viana, SA, com atividade de produção e comercialização de papéis industriais, com sede e instalações fabris em Deocriste, Viana do Castelo, e as organizações sindicais outorgantes, representativas de trabalhadores ao seu serviço, é celebrada a revisão das cláusulas 61.ª, 62.ª, 63.ª, 65.ª, 71.ª, 73.ª, 85.ª e 87.ª anexo II, números 12 e 13 e o anexo IV, mantendo-se consolidada a restante matéria publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2002, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2003, com a última publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21 de 8 de junho 2011, que não foi objeto de alteração.

2- O presente AE aplica-se aos 324 trabalhadores ao serviço da empresa.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- Este acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3- A matéria de expressão pecuniária será revista anualmente.

4- A denúncia pode ser efetuada por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a data da entrega para depósito do acordo ou da respetiva revisão, total ou parcial, anteriormente negociada.

5- Decorridos os prazos mínimos fixados para a de- núncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

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

7- A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso de 30 dias imediatos contados a partir da receção daquela.

8- A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceita.

9- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no número 8.

10- O presente acordo integra as tabelas salariais e os valores para as cláusulas de expressão pecuniária, atualizados nos termos do número 3 desta cláusula, e que produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

(…)

Cláusula 61.ª

Diuturnidades

1- Por cada três anos que perfaçam de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, será atribuída aos trabalhadores uma diuturnidade, até ao limite de seis.

2- A empresa reconhece e mantém os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo de instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente vigentes e reguladores desta matéria, que estabelecem um regime de aplicação de diuturnidades superior ao referido no número anterior.

3- O valor de cada diuturnidade é de 0,91 % da base de indexação calculada nos termos da cláusula 63.ª

Cláusula 62.ª

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte de:

a) 10,66 % da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos de folga fixa;

b) 12,16 % da base de indexação, quando em regime de dois turnos de folga variável;

c) 14,02 % da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;

d) 20,36 % da base de indexação, quando em regime de três turnos, com laboração contínua.

2- No regime de três turnos de laboração contínua ou no

regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, os trabalhadores abrangidos pelas condições constantes do número 7 da cláusula 30.ª, aos valores do subsídio de turno referidos no número anterior acrescem, respetivamente, 8 % e 6 % da remuneração base individual.

3- Os trabalhadores de turnos de laboração contínua abrangidos pela pré-marcação de férias, nas condições do número 8 da cláusula 42.ª, terão direito a uma importância mensal, também incluída nos subsídios de férias e de Natal, de 43,60 €.

4- Os subsídios de turno indicados no número 1 incluem a remuneração por trabalho noturno.

5- Os subsídios de turno indicados no número 1 e os acréscimos referidos nos números 2 e 3 serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

6- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

Cláusula 63.ª

Base de indexação

A fórmula de cálculo para apurar a base de indexação resulta da definição da média simples das remunerações dos níveis IV e V da tabela salarial média.

(…)

Cláusula 65.ª

Subsídio de bombeiro

Os trabalhadores que integram e enquanto integrarem a brigada de incêndios (BI) receberão mensalmente os subsídios seguintes:

Responsável pelo comando da equipa ..... 41,58 €;
Restantes elementos ..... 27,72 €.

(…)

Cláusula 71.ª

Retribuição da prevenção

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) 1,29 € por cada hora que esteja de prevenção segundo a escala, sendo-lhe garantida, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dia feriado ou em dia de descanso, a remuneração de trabalho suplementar e o descanso compensatório nos termos previstos neste acordo de empresa;

b) A determinação das horas de prevenção, para o efeito de atribuição do subsídio referido na alínea anterior, resulta do somatório das horas correspondentes ao período de duração da escala de prevenção, deduzidas das horas do horário de trabalho, intervalo de refeição e horas prestadas ou pagas de trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso, que integrem o período de escala;

c) Uma folga de compensação por cada período em regime de prevenção que inclua o sábado e o domingo, ainda que sem prestação efetiva de trabalho, a gozar nos termos do número 2 da cláusula 37.ª

(…)

Cláusula 73.ª

Subsídio de alimentação

1- Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por dia de trabalho prestado, nos locais de atividade onde for possível a sua confeção.

2- As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 11,11 € por cada dia de trabalho prestado.

4- Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respetivo.

5- Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0h00 e as 8h00.

(…)

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 85.ª

Protecção da maternidade e da paternidade

1- São assegurados às mulheres, para além do estabelecido na lei, os seguintes direitos:

a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;

b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;

c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;

d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de parto em conformidade com a lei, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;

e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;

f) Ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de uma hora cada, em caso de amamentação do filho, e durante o tempo que durar a mesma;

g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos

sucessivos de três meses até ao limite máximo de dois anos a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea *d)*;

h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a 3 anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes.

2- No caso de não haver lugar à amamentação, prevista na alínea *f)* do número anterior, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma dispensa, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de uma hora cada, para aleitação ou assistência, até o filho perfazer 1 ano. Os períodos referidos na alínea *f)* e neste número podem, com o acordo da empresa, ser utilizados seguidos ou interpolados, no início ou antes do termo de cada dia de trabalho.

3- A empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário ou com a utilização dos serviços de ama, nos seguintes valores mensais:

– Infantário: 60,72 €;
– Ama: 39,52 €.

(…)

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 87.ª

Regalias sociais

1- A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições dos instrumentos que se obriga a criar e a divulgar, as seguintes regalias:

a) Seguro de vida;
b) Seguro de doença;
c) Complemento de reforma de invalidez;
d) Complemento de reforma de velhice e sobrevivência;
e) Subsídio especial a filhos deficientes (84,44 €);
f) Subsídio de casamento (614,62 €) e de funeral (384,95 €).

2- Será solicitado parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verifiquem alterações nas regalias referidas no número 1.

3- A empresa reconhece os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo de instrumentos anteriormente vigentes e reguladores destas matérias.

(…)

ANEXO II

Condições específicas de evolução na carreira profissional

12- Subsídio de risco:

12.1- Independentemente de medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor comportam cumulativamente riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho.

12.2- Em virtude das características especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um subsídio horário pecuniário a todos os trabalhadores da produção do sector de energia.

12.3- O subsídio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho e terá o valor horário de 0,75 €.

13- Actualização do salário:

13.1- No ano civil de 2021, cada trabalhador terá um aumento de 55,00 € na sua retribuição base, até nova negociação do AE.

(…)

ANEXO IV

Enquadramento profissional e salarial

Niveis	Profissões/categorias	Remunerações		
		Mínima	Média	Máxima
I	Técnico superior	1 632,58	2 459,85	2 892,74
II	Técnico superior	1 548,01	2 059,04	2 449,84
III	Enfermeiro Preparador de trabalho Técnico administrativo/industrial Técnico ambiente prev. e segurança Técnico de desenho Técnico industrial (pasta/papel/energia) Técnico de laboratório Técnico de manutenção eléctrica Técnico de manutenção mecânica	1 383,52	1 725,04	2 042,34

Niveis	Profissões/categorias	Remunerações		
IV	Enfermeiro Preparador de trabalho Técnico administrativo/industrial Técnico ambiente prev. e segurança Técnico de desenho Técnico industrial (pasta/papel/energia) Técnico de laboratório Técnico de manutenção eléctrica Técnico de manutenção mecânica	1 162,09	1 446,70	1 711,12
V	Assistente administrativo Assistente de ambiente prev. e segurança Assistente de laboratório Assistente de manutenção eléctrica Assistente de manutenção mecânica Condutor de máquinas Controlador de fabrico Desenhador Fiel de armazém Motorista Operador industrial (pasta/papel/energia) Recepcionista de materiais	977,57	1 214,76	1 435,09
VI	Assistente administrativo Assistente de ambiente prev. e segurança Assistente de laboratório Assistente de manutenção eléctrica Assistente de manutenção mecânica Controlador de fabrico Condutor de máquinas Desenhador Fiel de armazém Motorista Operador industrial (pasta/papel/energia) Recepcionista de materiais	823,82	1 021,46	1 205,07
VII	Auxiliar administrativo Auxiliar industrial Estagiário administrativo Estagiário industrial	755,00	860,39	1 013,41

Viana do Castelo, 26 de maio de 2022.

Pela DS Smith Paper Viana, SA:

Vera Lúcia Vieira Mouta, representante.
Liliana Cristina Dias Cadilha Maciel, representante.

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

João Deus Pereira Victoria, representante.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

João Deus Pereira Victoria, mandatário.

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

João Deus Pereira Victoria, mandatário.

Depositado em 8 de julho de 2022, a fl. 197 do livro n.º 12, com o n.º 161/2022, 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 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato dos Bancários do Centro e outro - Alteração salarial e outras

A 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA, o Sindicato dos Bancários do Centro e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO, outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017, e respectivas revisões, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2020 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021, acordam alterar o referido acordo de empresa nos termos seguintes:

Os anexos II e III do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017 e respetivas revisões, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2020 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021, passam a ter a redação seguinte, com efeitos retroactivos a 1 de janeiro de 2021 e 1 de janeiro de 2022 respetivamente, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.ª do acordo de empresa:

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- (…)

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 140 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (…)

Cláusula 17.ª

Deveres da empresa

1- (…)

a) (…);

b) (…);

c) Assegurar que a utilização de ferramenta digital cedida pela Instituição não deve impedir o direito ao descanso consignado neste acordo e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2- (…)

Cláusula 19.ª

Garantias dos trabalhadores

1- (…):

a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) (…);

c) (…);

d) (…);

e) (…);

f) (…);

g) (…);

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

2- (…)

Cláusula 19.ª-A

Proibição de assédio

Nos termos da lei, as Instituições e os trabalhadores devem promover as medidas necessárias à prevenção e combate à prática do assédio moral ou sexual, afastando quaisquer comportamentos indesejados, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Cláusula 27.ª

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- (…)

2- (…)

3- (…)

a) (…);

b) (…)

4- (…)

5- (…)

6- (…)

7- (…)

8- (…)

9- (…)

a) (…);

b) (…)

i) (…);

ii) (…)

c) (…).

10- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da Instituição, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 49.ª

Tipos de faltas

1- (…)

2- (…)

a) (…);

b) (…);

c) (…);

d) (…);

e) (…);

f) No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, para as faltas previstas na alínea anterior, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar;

g) (…);

h) (…);

i) (…);

j) (…);

k) (…);

l) (…)

3- (…)

a) (…);

b) (…)

4- (…)

5- (…)

6- (…)

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

8- (…)

Cláusula 58.ª

Definição de retribuição

1- (…)

2- (…)

3- (…)

4- Nas revisões da tabela de vencimentos, as prestações remuneratórias, pagas de forma regular e periódica, direta ou indiretamente pela instituição ao trabalhador, não podem ser objeto de eliminação, redução, integração ou absorção noutra parcela remuneratória.

Cláusula 76.ª

Sanções abusivas

1- (…)
a) (…);
b) (…);
c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
d) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial ou contraordenacional de assédio;
e) (…);
f) (…);
g) (…)
2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)*, *e)*, *f)* e *g)* do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea *c)* do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma empresa, ou após denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
3- (…)

Cláusula 88.ª

Subsídio infantil

1- (…)
2- (…)
3- (…)
4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa, a atribuição do subsídio infantil previsto (ou idêntico ao previsto) no anexo II, é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda do menor ou, sendo a guarda partilhada, na falta de acordo, será paga metade do subsídio a cada um dos progenitores.
5- (…)

Cláusula 91.ª

Beneficiários

1- (…)
a) (…);
b) (…);
c) (…)
2- (…)
3- (…)
4- Os trabalhadores, no ativo e na reforma, que se desfiliem do sindicato em que se encontram filiados, continuam a ser beneficiários do SAMS desse sindicato mantendo-se nessa situação até se filiarem noutro.
5- (…)
a) (…);
b) (…);
c) (…)
6- (…)

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.ª, número 2):
a) Grupo A - A correspondente ao nível 9;
b) Grupo B - A correspondente ao nível 7;
c) Grupo C - A correspondente ao nível 5.
2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.ª, número 3):

Nível	Tabela 2021	Tabela 2022
18	2 815,58 €	2 846,55 €
17	2 545,90 €	2 573,90 €
16	2 368,61 €	2 394,67 €
15	2 182,12 €	2 206,12 €
14	1 996,48 €	2 018,44 €
13	1 811,96 €	1 831,90 €
12	1 663,47 €	1 681,77 €
11	1 532,30 €	1 549,16 €
10	1 370,55 €	1 385,63 €
9	1 260,54 €	1 274,41 €
8	1 141,94 €	1 154,50 €
7	1 056,77 €	1 068,39 €
6	1 004,20 €	1 015,25 €
5	888,56 €	898,33 €

Assunto	2021	2022
Subsídio refeição (cláusula 67.ª, número 1)	9,77 €	10,50 €
Diuturnidades (cláusulas 67.ª, 66.ª)	42,40 €	42,87 €
Seguro de acidentes pessoais (cláusulas 67.ª, 68.ª número 2)	153 514,50 €	155 203,16 €
Indeminização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusulas 67.ª, 72.ª número 2)	153 514,50 €	155 203,16 €
Subsídio infantil (cláusula 67.ª, 88.ª número 1)	26,06 €	26,35 €
Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusulaS 67.ª, 56.ª, números 3 e 4)	19,99 €	20,21 €
Subsídio trimestral de estudo (cláusulas 67.ª, 89.ª número 1):		
A) 1.º ciclo ensino básico	28,96 €	29,28 €
B) 2.º ciclo ensino básico	40,93 €	41,38 €
C) 3.º ciclo ensino básico	50,86 €	51,42 €
D) Ensino secundário	61,78 €	62,46 €
E) Ensino superior	70,78 €	71,56 €

ANEXO III

Contribuições para o SAMS

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

Contribuições para os SAMS	Ano 2021	Ano 2022
Por cada trabalhador no ativo	129,77 €	131,20 €
Por cada reformado	89,73 €	90,72 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	38,83 €	39,26 €

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

Lisboa, 2 de junho de 2022.

Pela 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

Sandra Isabel Teixeira Campos, na qualidade de mandatária.

Pedro Miguel Ribas Fontes Guimarães, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

Gentil Reboleira Louro, na qualidade de mandatário.

João Miguel da Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

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

Cristina Maria Damião de Jesus, na qualidade de mandatária.

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

Depositado em 8 de julho de 2022, a fl. 197 do livro n.º 12, com o n.º 163/2022, 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 BNP Paribas - Sucursal em Portugal e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO - Alteração salarial e outras

(Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015, segunda revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2017 e terceira revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021.)

No dia 26 de maio de dois mil e vinte e dois, pelas dez horas, o grupo negociador em representação do BNP Paribas - Sucursal em Portugal (GNIC) e o grupo negociador do Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO (GNS) em reunião do processo de revisão do atual acordo de empresa, decorrente da proposta de alteração de clausulado, da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária apresentada pela instituição bancária e pelo referido sindicato para o ano 2022, procederam ao exame do documento que incorpora o resultado das negociações havidas, após o que o GNS e o GNIC manifestaram o seu acordo global e final ao respetivo texto, com a salvaguarda que referem no parágrafo seguinte e que, rubricado pelos membros dos dois grupos negociadores, fica anexo à presente ata e deram por concluído o referido processo negocial.

O BNP Paribas - Sucursal em Portugal (GNIC), na eventualidade de vir a aplicar condições mais favoráveis às que constam do anexo a esta ata, obriga-se a aplicar as mesmas aos sócios do Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO.

Pelo GNIC:

Luciano Joaquim Dinis Salgueiro, na qualidade de mandatário.

Sylvie Le Pottier, na qualidade de mandatária.

Pelo GNS:

Cristina Maria Damião de Jesus, na qualidade de mandatária.

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

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- (…)

2- (…)

3- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo um empregador e cerca de 3800 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

Cláusula 8.ª

Enquadramento em categorias profissionais

Os trabalhadores são enquadrados nas categorias profissionais constantes do anexo I, atentas as funções efetivamente desempenhadas.

Cláusula 23.ª

Contrato de trabalho a termo

1- (…)

2- Pode, ainda, ser celebrado contrato de trabalho a termo no caso de lançamento de nova atividade de duração incerta.

3- A sucursal deve comunicar aos sindicatos, no prazo máximo de cinco dias uteis, a celebração com a indicação do respetivo fundamento legal e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 34.ª

Dispensas de assiduidade

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

2- A dispensa prevista no número anterior não deve prejudicar o normal funcionamento dos serviços e devem ser comunicadas à sucursal com a antecedência mínima de 5 dias úteis ou, se autorizado, por um período inferior.

3- Quando a dispensa prevista no número anterior não possa ser gozada pelo trabalhador por motivo imputável à Sucursal, poderá a mesma ser gozada noutro dia acordado pelo trabalhador e pela sucursal.

4- (*Actual número 1*.)

5- (*Actual número 2*.)

Cláusula 41.ª

Subsídio de refeição

1- Ao trabalhador é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, subsídio de refeição no valor previsto no anexo III, pago mensalmente.

2- (…)

3- (…)

4- (…)

Cláusula 42.ª

Despesas em deslocações

1- (…)

2- (…)

a) (…);

b) (…);

c) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a sucursal paga-lhe por quilómetro de acordo com o valor previsto no anexo III, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da sucursal para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;

d) (…)

3- (…)

4- As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias são cobertas por uma ajuda de custo diária com o valor previsto no anexo III.

a) (…);

b) (…)

5- (…)

a) (…);
b) (…);
c) (…)
6- (…)
7- (…)
8- (…)
9- (…)
10- (…)
11- (…)

Cláusula 47.ª-E

Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor constante do anexo III.
2- (…)

Cláusula 48.ª

Subsídio infantil

1- É atribuído aos trabalhadores subsídio mensal por cada filho no valor previsto no anexo III, nas condições dos números seguintes.
2- (…)
3- (…)
4- (…)
5- (…)
6- (…)

Cláusula 49.ª

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores os subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, de acordo com os valores previstos no anexo III.
2- (…)
3- (…)

Cláusula 51.ª

Formação

1- (…)
2- (…)
3- A formação prevista na presente cláusula deve privilegiar o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar as suas competências.

Cláusula 54.ª

Disposição transitória

1- A sucursal procederá à revisão da classificação de todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo à luz das categorias profissionais previstas no anexo I, tendo em conta o núcleo essencial das funções efetivamente desempenhadas e o respetivo grau de responsabilidade.
2- A antiguidade na categoria é reportada à data do início do efetivo exercício das respetivas funções.
3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores e na cláusula 3.ª, número 4 do presente acordo, a revisão do montante pago a título de subsídio de refeição será levada a cabo e terá eficácia a partir de 1 de julho de 2022.
4- É criada uma comissão paritária com competência para acompanhar a boa aplicação das disposições deste acordo.
5- À comissão paritária compete, nomeadamente, apreciar todas as questões concretas que se coloquem relativamente ao previsto no número 1 desta cláusula.
6- A comissão será composta por um máximo de seis elementos, sendo designados até um máximo de dois elementos por cada uma das partes outorgantes, podendo os mesmos ser assistidos por um máximo de um assessor técnico designado por cada parte.
7- A comissão reunirá por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.
8- Da aplicação deste acordo não poderá resultar prejuízo das condições de trabalho e de Segurança Social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

ANEXO I

Categorias profissionais

Os trabalhadores são classificados nas diferentes categorias profissionais, de acordo com as funções que desempenham, como segue:

Chefe de área	Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho, garantindo o alinhamento com a estratégia da estrutura organizacional a que reporta.; assegura o controlo e monitorização de objetivos operacionais e a implementação de políticas, processos e procedimentos, sendo responsável por uma estrutura de natureza homogénea. Detém conhecimentos de gestão nas vertentes operacionais e de recursos humanos.
Diretor	Toma as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colabora na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintende no planeamento, organização e coordenação das atividades dele dependentes. É responsável por uma estrutura multidisciplinar e complexa, que se desdobra em várias estruturas de nível inferior, detendo conhecimentos de gestão nas suas diversas dimensões, financeira, operacional e de recursos humanos, podendo representar o BNP Paribas - Sucursal em Portugal face a entidades externas.
Especialista de funções de suporte	Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte de decisões; pode supervisionar trabalhos de índole técnica desempenhados por outros trabalhadores. Detém conhecimentos específicos, bem como de ferramentas, apreendidos em contexto de trabalho/profissional e/ou via formação, e autonomia no desenvolvimento das suas atividades, necessitando ocasionalmente de supervisão/orientação. É responsável pela formação de outros colaboradores e atua nas áreas de apoio ao negócio de natureza financeira, contabilística, recursos humanos, marketing, comunicação, compras entre outras.
Especialista de operações	Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte de decisões; pode supervisionar trabalhos de índole técnica desempenhados por outros trabalhadores. Detém conhecimentos específicos, bem como de ferramentas, apreendidos em contexto de trabalho/profissional e/ou via formação, e autonomia no desenvolvimento das suas atividades, necessitando ocasionalmente de supervisão/orientação. É responsável pela formação de outros colaboradores e atua nas áreas de apoio ao negócio de natureza operacional e específica para o sector bancário.
Especialista de tecnologia e consultoria	Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte de decisões; pode supervisionar trabalhos de índole técnica desempenhados por outros trabalhadores. Detém conhecimentos específicos, bem como de ferramentas, apreendidos em contexto de trabalho/profissional e/ou via formação, e autonomia no desenvolvimento das suas atividades, necessitando ocasionalmente de supervisão/ orientação. É responsável pela formação de outros colaboradores e atua nas áreas de natureza tecnológica, modelos de análise de dados, consultoria, aconselhamento e gestão de projetos.
Especialista de vendas e gestão de clientes	Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte de decisões; pode supervisionar trabalhos de índole técnica desempenhados por outros trabalhadores. Detém conhecimentos específicos, bem como de ferramentas, apreendidos em contexto de trabalho/profissional e/ou via formação, e autonomia no desenvolvimento das suas atividades, necessitando ocasionalmente de supervisão/orientação. É responsável pela formação de outros colaboradores e atua em áreas de natureza comercial e de relacionamento com clientes.
Gestor/técnico de funções de suporte	Analisa e realiza atividades de natureza técnica operacional, que incluem a execução de processos, de rotinas e procedimentos predefinidos e normalizados, sob instruções/orientações, com vista à concretização de objetivos. Detém conhecimentos genéricos e/ou técnicos, bem como de ferramentas, apreendidos em contexto de trabalho/profissional e/ou via formação, requerendo supervisão/ orientação na execução das suas atividades. Atua nas áreas de apoio ao negócio de natureza financeira, contabilística, recursos humanos, marketing, comunicação, compras entre outras.

Gestor/técnico de operações	Procede à análise de situações e realiza atividades de natureza técnica operacional, que incluem a execução de processos, de rotinas e procedimentos predefinidos e normalizados, sob instruções/orientações, com vista à concretização de objetivos. Desempenha funções especificas, definidas pelas normas operacionais e procedimentos internos, e contribui (diretamente ou indiretamente) para a gestão/execução de um ou mais activos subjacentes do Banco ou para os processos relevantes da actividade bancária. Detém conhecimentos genéricos e/ou técnicos, bem como de ferramentas, apreendidos em contexto de trabalho/profissional e/ou via formação, requerendo supervisão/orientação na execução das suas atividades. Atua nas áreas de apoio ao negócio específico para o sector bancário.
Gestor/técnico de tecnologia e consultoria	Analisa e realiza atividades de natureza técnica, podendo incluir a criação e conceção ou aplicação de processos, com vista à concretização de objetivos definidos. Detém conhecimentos técnicos, bem como de ferramentas, apreendidos em contexto de trabalho/profissional e/ou via formação especializada, requerendo supervisão/orientação na execução das suas atividades. Atua nas áreas de natureza tecnológica, modelos de análise de dados, consultoria, aconselhamento e gestão de projetos.
Gestor/técnico de vendas e gestão de clientes	Analisa e realiza atividades de natureza técnica, requerendo a aplicação de processos, com vista à concretização de objetivos definidos. Detém conhecimentos técnicos, bem como de ferramentas, apreendidos em contexto de trabalho/profissional e/ou via formação especifica, requerendo supervisão/orientação na execução das suas atividades Atua nas áreas de natureza comercial e de relacionamento com clientes.
Gestor/técnico sénior de funções de suporte	Analisa e realiza atividades de natureza técnica operacional que incluem a aplicação de processos, com vista à concretização de objetivos definidos; revê procedimentos de controlo específicos à atividade e para melhoria continua dos processos da área. Desempenha funções específicas numa área especializada da actividade, sob supervisão, e contribui para apoiar os objectivos da empresa Detém conhecimentos genéricos e/ou técnicos, bem como de ferramentas, apreendidos em contexto de trabalho/profissional e/ou via formação, e autonomia no desenvolvimento das suas atividades Atua nas áreas de apoio ao negócio de natureza financeira, contabilística, recursos humanos, marketing, comunicação, compras, entre outras.
Gestor/técnico sénior de operações	Analisa e realiza atividades de natureza técnica operacional que incluem a aplicação de processos, com vista à concretização de objetivos definidos; revê procedimentos de controlo específicos à atividade e para melhoria continua dos processos da área. Desempenha as funções definidas pelas normas operacionais e pelos procedimentos internos, sob supervisão, e contribui (diretamente ou indiretamente) para a gestão/execução de um ou mais activos subjacentes do banco ou para os processos relevantes da actividade bancária. Detém conhecimentos genéricos e/ou técnicos, bem como de ferramentas, apreendidos em contexto de trabalho/profissional e/ou via formação, e autonomia no desenvolvimento das suas atividades. Atua nas áreas de apoio ao negócio de natureza especifica para o sector bancário.
Gestor/técnico sénior de tecnologia e consultoria	Analisa e desenvolve estudos, realizando atividades de natureza especializada, podendo incluir a criação e conceção de processos, metodologias e abordagens, com vista à concretização de objetivos definidos. Contribui para a revisão de procedimentos de controlo específicos à atividade e para melhoria continua dos processos da área. Detém conhecimentos especializados, bem como de ferramentas, apreendidos em contexto de trabalho/profissional e/ou via formação especializada e autonomia no desenvolvimento das suas atividades, necessitando por vezes de supervisão/orientação. Atua nas áreas de natureza tecnológica, modelos de análise de dados, consultoria, aconselhamento e gestão de projetos.
Gestor/técnico sénior de vendas e gestão de clientes	Analisa e identifica diferentes soluções para os problemas, desenvolvendo atividades de natureza técnica, que podem incluir a criação/conceção ou aplicação de processos, com vista à concretização de objetivos definidos. Contribui para a revisão de procedimentos de controlo específicos à atividade e para melhoria continua dos processos da área. Detém conhecimentos técnicos, bem como de ferramentas, apreendidos em contexto de trabalho/profissional e/ou via formação especifica, e autonomia no desenvolvimento das suas atividades, necessitando por vezes de supervisão/ orientação. Atua em áreas de natureza comercial e de relacionamento com clientes.

Líder de equipa de funções de suporte	Exerce supervisão hierárquica formal sobre um grupo de colaboradores com funções de natureza homogénea, sendo responsável pelo seu desenvolvimento profissional e funcional. Coordena e controla as atividades diárias da equipa, orientadas para a execução de procedimentos ou trabalhos de natureza técnica ou de suporte à atividade. Detém conhecimentos genéricos e/ou específicos, bem como de ferramentas, apreendidos em contexto de trabalho/profissional e/ou via formação. Atua nas áreas de apoio ao negócio de natureza financeira, contabilística, recursos humanos, marketing, comunicação, entre outras.
Líder de equipa de tecnologia e consultoria	Exerce supervisão hierárquica formal sobre um grupo de colaboradores com funções de natureza homogénea, sendo responsável pelo seu desenvolvimento profissional e funcional. Coordena atividades predominantemente orientadas para a execução de procedimentos ou trabalhos de natureza técnica ou especializada. Detém conhecimentos especializados, bem como de ferramentas, apreendidos em contexto de trabalho/profissional e/ou via formação especializada. Atua nas áreas de natureza tecnológica, modelos de análise de dados, consultoria, aconselhamento e gestão de projetos.
Líder de equipa de vendas e gestão de clientes	Exerce supervisão hierárquica formal sobre um grupo de colaboradores com funções de natureza homogénea, sendo responsável pelo seu desenvolvimento profissional e funcional. Coordena e controla as atividades diárias da equipa, orientadas para a execução de procedimentos ou trabalhos de natureza técnica. Detém conhecimentos específicos, bem como de ferramentas, apreendidos em contexto de trabalho/profissional e/ou via formação especializada. Atua em áreas de natureza comercial e de relacionamento com clientes.
Líder equipa de operações	Exerce supervisão hierárquica formal sobre um grupo de colaboradores com funções de natureza homogénea, sendo responsável pelo seu desenvolvimento profissional e funcional. Coordena a organização e desempenho da equipa, a priorização de tarefas e planeamento de uma unidade específica dentro da atividade operacional do negócio. Define, em coordenação com os membros da equipa, as tarefas diárias, dando o apoio necessário para a realização das mesmas. Detém conhecimentos genéricos e/ou específicos, bem como de ferramentas, apreendidos em contexto de trabalho/profissional e/ou via formação Atua nas áreas de apoio ao negócio de natureza operacional e especifica para o sector bancário.
Responsável de departamento	Participa na definição estratégica das políticas das linhas de negócio ou de suporte a que reporta; define o plano estratégico da área específica da sua responsabilidade; assegura o alinhamento dos objetivos da sua estrutura organizacional com a estratégia definida para a estrutura organizacional de nível superior; define processos e procedimentos no seu âmbito de atuação e assume a responsabilidade pela sua implementação nas diversas áreas que coordena. É responsável por uma estrutura de natureza homogénea e complexa, que se desdobra em estruturas de nível inferior, detendo conhecimentos de gestão nas suas diversas dimensões, financeira, operacional e de recursos humanos.
Supervisor de funções de suporte	Assegura o controlo diário das actividades dos membros da equipa que supervisiona funcionalmente; monitoriza a execução dos procedimentos da actividade; assegura a sua actualização e verificação regulares. Detém conhecimentos genéricos e/ou específicos, bem como de ferramentas, apreendidos em contexto de trabalho/profissional e/ou via formação. Atua nas áreas de apoio ao negócio de natureza financeira, contabilística, recursos humanos, marketing, comunicação, compras.
Supervisor de operações	Assegura o controlo diário das actividades dos membros da equipa que supervisiona funcionalmente; monitoriza a execução dos procedimentos da actividade; assegura a sua actualização e verificação regulares. Detém conhecimentos genéricos e/ou específicos, bem como de ferramentas, apreendidos em contexto de trabalho/profissional e/ou via formação. Atua nas áreas de apoio ao negócio especifico para o sector bancário.
Supervisor de vendas e gestão de clientes	Assegura o controlo diário das actividades dos membros da equipa que supervisiona funcionalmente; monitoriza a execução dos procedimentos da actividade; assegura a sua actualização e verificação regulares. Detém conhecimentos genéricos e/ou específicos, bem como de ferramentas, apreendidos em contexto de trabalho/profissional e/ou via formação. Atua em áreas de natureza comercial e de relacionamento com clientes.

ANEXO II

Níveis retributivos

Família funcional	Categoria profissional	Retribuição base mensal
Operações	Gestor/técnico	1 000,00 €
	Gestor técnico sénior	1 100,00 €
	Supervisor	1 200,00 €
	Especialista	1 300,00 €
	Líder de equipa	1 300,00 €
Funções de suporte	Gestor/técnico	1 025,00 €
	Gestor técnico sénior	1 125,00 €
	Supervisor	1 225,00 €
	Especialista	1 400,00 €
	Líder de equipa	1 400,00 €
Vendas e gestão de cliente	Gestor/técnico	1 050,00 €
	Gestor técnico sénior	1 150,00 €
	Supervisor	1 250,00 €
	Especialista	1 500,00 €
	Líder de equipa	1 500,00 €
Tecnologia e consultoria	Gestor/técnico	1 050,00 €
	Gestor técnico sénior	1 150,00 €
	Especialista	1 500,00 €
	Líder de equipa	1 500,00 €
Chefe de área		1 650,00 €
Responsável de departamento		2 142,86 €
Diretor		2 800,00 €

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula	Designação	Valor
41.ª, número 1	Subsídio de refeição	9,50 €
42.ª, número 2, alínea *c)*	Valor/km	0,30 €
42.ª, número 4	Despesas em deslocações:	
	Portugal	40 €
	Estrangeiro	90 €
47.ª-E	Subsídio de apoio à natalidade	200,00 €
48.ª, número 1	Subsídio infantil	25,93 €
49.ª, número 1	Subsídio de estudo:	
	1.º ciclo	28,82 €
	2.º ciclo	40,73 €
	3.º ciclo	50,61 €
	Secundário	61,47 €
	Universitário	70,43 €

ANEXO IV

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 47.ª-B (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	90,00

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

3- Os valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 47.ª-B (valores em euros), serão atualizadas em 1 de março de 2023 na percentagem correspondente à taxa de inflação média para o ano de 2022, fixada a 31 de dezembro de 2022, pelo Instituto Nacional de Estatística, com o limite máximo de 5 %.

Lisboa, 26 de Maio de 2022.

Pelo o BNP Paribas - Sucursal em Portugal:

Luciano Joaquim Dinis Salgueiro, na qualidade de mandatário.

Sylvie Le Pottier, na qualidade de mandatária.

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

Cristina Maria Damião de Jesus, na qualidade de mandatária.

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

Depositado em 7 de julho de 2022, a fl. 196 do livro n.º 12, com o n.º 157/2022, 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

Associação Representativa dos Polícias - ARP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 22 de junho de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2022.

Constituição

CAPÍTULO I

Princípios fundamentais

Declaração de princípios

I

A Associação Representativa dos Polícias - ARP, prossegue os princípios da liberdade sindical, do reconhecimento dos direitos de negociação coletiva, da participação do pessoal da polícia em funções, para consecução da paz social, da segurança, dos direitos, liberdades e garantias.

II

A Associação Representativa dos Polícias - ARP, tem como princípio a defesa dos direitos e garantias constitucionais dos seus filiados.

III

A Associação Representativa dos Polícias - ARP, prossegue os princípios do direito de estabelecimento de relações com organizações nacionais e/ou internacionais que prossigam objetivos análogos.

CAPÍTULO II

Da designação do âmbito e da sede

Artigo 1.º

(Designação, âmbito e sede)

1- É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado a Associação Representativa dos Polícias - ARP.

2- A ARP, é uma organização representativa dos trabalhadores (ORT) estruturada sob a forma de órgão colegial, com personalidade jurídica própria, sem fins lucrativos e exerce a sua atividade por tempo indeterminado.

3- A ARP, é uma organização sindical, que representa todas as carreiras de polícia.

4- A ARP, exerce a sua atividade em todo o território nacional e tem a sua sede na Rua de Porto Alegre, 17, Rc/Esq.º, 2780-031, Oeiras e distrito de Lisboa.

5- A sede pode ser transferida para qualquer ponto do território nacional mediante deliberação da assembleia geral.

6- A ARP, pode estabelecer formas de representação descentralizada a nível regional ou local podendo, para o efeito, criar delegações regionais.

Artigo 2.º

(Sigla e símbolo)

1- A Associação Representativa dos Polícias - ARP.

2- O símbolo do sindicato é composto pela imagem deuma estrela de cor azul e branco com sete vértices, representando no plano moral, físico ou intelectual, a responsabilidade, liberdade, compromisso, legalidade, honra, atitude e bravura, revelando uma visão atenta e presente que caraterizam a ordem e a união entre os polícias, nas lutas sindicais pelos seus direitos, da sigla ARP e em forma circular o nome do sindicato com a mesma cor, com o contorno das letras a preto e o fundo do símbolo de cor branca, conforme anexo 1.

Artigo 3.º

(Bandeira)

A bandeira da ARP é formada pelo símbolo do sindicato em fundo branco, descrito no número 2 do artigo 2.º dos estatutos, conforme anexo 1.

CAPÍTULO III

Objeto

Artigo 4.º

(Fins)

1- A ARP, tem por fim promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos dos polícias bem como a

dignificação, social, económica e profissional de todos os seus filiados.

2- Promover a valorização profissional dos seus associados e, consequentemente, a melhoria dos serviços prestados.

3- Fomentar a análise crítica e a discussão coletiva de assuntos de interesse geral dos polícias.

4- Contribuir para a dignificação da imagem da polícia portuguesa a nível nacional e internacional.

5- Desenvolver os contatos e ou cooperação com as organizações sindicais internacionais que sigam objetivos análogos e, consequentemente, a solidariedade entre todos os polícias do mundo na base do respeito pelo princípio de independência de cada organização.

Artigo 5.º

(Competência)

1- A ARP tem competência para:

a) Promover a defesa dos direitos e interesses coletivos, para além da defesa dos direitos individuais legalmente protegidos dos seus associados;

b) Prestar toda a assistência sindical e jurídica, que os filiados necessitem no âmbito das suas relações profissionais;

c) Promover a valorização profissional e cultural dos filiados através da edição de publicações, apoio à realização de cursos bem como noutras iniciativas por si ou em colaboração com outros organismos;

d) Propor, negociar e outorgar livremente convenções coletivas nos termos permitidos e definidos pela Lei n.º 14/2002, de 19 de fevereiro;

e) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos termos deste estatuto e na estrita observância do disposto na Lei n.º 14/2002, de 19 de fevereiro.

2- A ARP tem personalidade jurídica e é dotada de capacidade judicial.

Artigo 6.º

(Meios)

Para prossecução dos objetivos definidos no artigo precedente, a ARP deve:

a) Defender, por todos os meios legítimos ao seu alcance, os princípios e os objetivos definidos nestes estatutos;

b) Promover o diálogo como meio de dirimir conflitos;

c) Promover análises críticas e debates coletivos das questões que se lhe apresentem e justifiquem, tornando-os tão abertos quanto possível;

d) Criar condições e incentivar a sindicalização dos polícias que nele se possam inscrever;

e) Fomentar e desenvolver a atividade da estrutura sindical, em conformidade com os presentes estatutos e com a lei em vigor;

f) Assegurar aos associados uma informação persistente da sua atividade e das organizações em que se encontra integrado, promovendo publicações e realizando reuniões;

g) Receber, nos termos legais ou convencionais, a quotização dos seus associados e demais receitas e assegurar uma boa gestão, diligente e criteriosa;

h) Promover, apoiar e 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;

i) Fomentar a constituição e o desenvolvimento de cooperativas, instituições de carácter social, bem como outras que possam melhorar as condições de vida dos polícias seus associados;

j) Fomentar a participação no controlo dos planos económico-sociais, nomeadamente nos organismos oficiais, lutando neles para a concretização de medidas para a democratização da economia;

k) Reger-se pelos princípios do sindicalismo democrático, funcionando com total respeito pela democracia interna, que regulará toda a sua vida orgânica na estrita observância da Lei n.º 14/2002, de 19 de fevereiro.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 7.º

(Da filiação)

1- Podem ser sócios da ARP, todo o efetivo da Polícia de Segurança Pública com funções policiais, independentemente do posto hierárquico.

2- Podem continuar a ser sócios da ARP, na qualidade de sócios honorários, ficando dispensados do pagamento de quotas, todos os elementos da Polícia de Segurança Pública, que tenham ou possam no futuro voltar a desempenhar funções policiais e que se encontrem nas seguintes condições:

a) Licença sem vencimento;

b) Aposentação.

3- Pode ser também atribuída a qualidade de sócio honorário aos cidadãos, cujas atividades profissionais e institucionais sejam reconhecidas e meritórias em prol dos polícias e da ARP.

Artigo 8.º

(Admissão)

1- A admissão de um novo sócio é efetuada através de uma proposta de inscrição apresentada à ARP, por proposta de um já sócio ou delegado da ARP, através de meio idóneo, nomeadamente por fax, correio eletrónico, ou por ofício endereçado ao sindicato para deferimento.

2- A aceitação ou recusa de filiação é da competência do presidente da direção nacional e na eventualidade de recusa de admissão como sócio, esta deverá ser fundamentada por escrito e notificada ao proponente, num prazo de 10 dias úteis.

3- Da decisão pode o proponente interpor recurso no prazo de 10 dias úteis, a contar da data do conhecimento por escrito, contando-se para o efeito a notificação postal ao 3.º dia seguinte à data de envio da decisão.

4- O recurso será apreciado em assembleia geral, que tomará decisão num prazo máximo de 60 dias.

Artigo 9.º

(Direitos dos sócios)

São direitos dos sócios da ARP:

1- Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos.

2- Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes.

3- Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato nos termos dos respetivos estatutos.

4- Usufruir da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os polícias.

5- Beneficiar de todas as regalias alcançadas pelo sindicato, através de protocolos e parcerias realizadas com entidades públicas e privadas, fundações e estabelecimentos de ensino.

6- Solicitar apoio jurídico patrocinado pelo sindicato em assuntos do âmbito profissional.

7- Ter informação regular das diversas atividades desenvolvidas pelo sindicato.

8- Informar-se de toda a atividade do sindicato.

9- Recorrer das decisões tomadas pelos diversos órgãos competentes, de acordo com o estatuto e regulamento disciplinar.

10- Sem prejuízo do pagamento das quotizações em dívida, abandonar em qualquer altura o sindicato, mediante comunicação por escrito à direção por meio idóneo, fax, correio eletrónico ou ofício, tendo de para isso entregar sempre o cartão de sócio, nos termos do número 14 do artigo seguinte.

11- Exercer o direito de tendência, nos termos do estatuto.

Artigo 10.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados da ARP:

1- Cumprir na íntegra o deliberado no estatuto.

2- Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foi eleito, ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados.

3- Exercer gratuitamente os cargos para que tenham sido nomeados ou eleitos, sem prejuízo de poderem a vir ser ressarcidos pelos gastos efetuados e perdas de retribuição em consequência do exercício da atividade sindical, com exceção do presidente da direção nacional e qualquer vice-presidente, que poderão exercer a tempo inteiro.

4- Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos sociais tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos.

5- Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos.

6- Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e respetiva organização sindical.

7- Fazer toda a propaganda possível, difundindo as ideias e objetivos do sindicato, com vista ao alargamento da influência unitária do sindicato.

8- Contribuir para a sua educação sindical e cultural.

9- Colaborar na divulgação dos objetivos do sindicato, bem como fomentá-la no local de trabalho.

10- Pagar mensalmente a sua quota, bem como qualquer outra contribuição legalmente estabelecida entre o sindicato e os associados.

11- Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a transferência, a reforma, a incapacidade por doença ou qualquer impedimento bem como a suspensão temporária da atividade profissional ou de remuneração.

12- Guardar sigilo sobre as atividades internas e posições dos órgãos do sindicato que tenham carácter reservado, sob pena de incumprimento grave do estatuto.

13- No plano estritamente sindical, abster-se de qualquer atividade ou tomada de posição pública, que possa colidir com a orientação estratégica e tática decidida pela direção ou o presidente do sindicato.

14- Entregar o cartão de sócio, propriedade da ARP, no prazo de 30 dias, após ter cessado a qualidade de sócio, sob pena de lhe continuarem a ser cobradas quotas.

Artigo 11.º

(Perda da qualidade de sócio da ARP)

Perdem a qualidade de sócios os polícias que:

1- Deixarem voluntariamente de exercer a atividade profissional.

2- Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direção.

3- Deixarem de pagar quotas sem motivo justificado há mais de três meses e, se depois de avisados por escrito pela direção do sindicato, não efetuarem o pagamento no prazo de um mês após a data da receção do aviso.

4- Os sócios que temporariamente se encontrem na situação de licença sem vencimento e não aceitem ficar na situação de sócios honorários.

5- Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 12.º

(Readmissão)

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo o disposto nos números seguintes:

2- No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no número 2, no número 3 e no número 4 do artigo anterior, a sua readmissão, 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.

Artigo 13.º

(Direito de tendência e regulamentação)

É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nestes estatutos e de acordo com as alíneas seguintes:

a) Direito de organização

Aos polícias abrangidos, a qualquer título, no âmbito da ARP é reconhecido o direito de se organizarem em tendências sócio-sindicais.

O reconhecimento de qualquer tendência sócio-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

b) Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos da ARP.

c) Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante da ARP, de acordo com o princípio da representatividade, sendo por isso, os seus poderes e competência exercidos tendo em vista à realização de alguns fins estatutários desta.

d) Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento.

e) Constituição

A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com a indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

f) Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos 5 % dos membros da assembleia geral.

g) Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 14.º

(Deveres)

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os profissionais.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem nomeadamente as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários da ARP;

b) Desenvolver, junto dos profissionais que representam ações de formação sócio sindical, de esclarecimentos dos princípios ao sindicalismo democrático;

c) Evitar quaisquer ações que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático;

d) Pugnar a sua ação pelos princípios da liberdade democrática, da igualdade, do pluralismo e da independência.

CAPÍTULO V

Da quota

Artigo 15.º

(Quotizações)

1- A quotização mensal dos associados para o sindicato é de 6,00 € (seis euros).

2- O valor da quota poderá ser alterado por deliberação da assembleia geral.

3- A cobrança das quotas é efetuada:

a) Por desconto direto no vencimento por intermédio da direção nacional da PSP;

b) Por transferência bancária;

c) Excecionalmente, por entrega de quantia monetária nos serviços do sindicato.

Artigo 16.º

(Não pagamento das quotas)

Os sócios que deixarem de pagar quotas sem motivo justificado durante mais de três meses estão impedidos de exercer os direitos previstos no número 1 ao número 9, do artigo 9.º do presente estatuto.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 17.º

(Poder disciplinar)

1- O poder disciplinar é exercido pela direção nacional, na pessoa do presidente o qual poderá delegar os seus poderes numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2- Da deliberação da direção nacional cabe recurso para a assembleia geral que decidirá em última instância.

3- O recurso implica a suspensão da aplicação da pena.

4- O recurso é obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral, exceto no caso de se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com pena de expulsão e que dela recorra não pode até decisão final, eleger e ser eleito.

6- É nula toda e qualquer sanção disciplinar aplicada sem a prévia audiência do presumível infrator.

Artigo 18.º

(Das sanções)

1- Podem ser aplicadas aos associados as penas de:

a) Repreensão escrita;

b) Suspensão até 3 meses;

c) Expulsão, só em caso de grave violação dos deveres fundamentais.

2- Incorrem na sanção de repreensão escrita, os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 10.º dos estatutos.

3- Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infração, os sócios que:

a) Reincidam na infração prevista no número anterior;

b) Não acatem as deliberações e resoluções da assembleia geral;

d) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos sócios.

4- Nenhuma sanção é aplicada, sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 19.º

(Do processo disciplinar)

1- O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares e tem a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos fatos da acusação.

2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo esta entregue ao associado, que dará recibo no original, ou sendo impossível a entrega pessoal, é feita por meio de carta registada com aviso de receção.

3- O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da receção do respetivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada fato.

4- A decisão é obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

Artigo 20.º

(Concessão dos meios de defesa)

Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem que seja instaurado o respetivo procedimento disciplinar e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa.

CAPÍTULO VII

Processo eleitoral

Artigo 21.º

(Do processo eleitoral)

1- Os corpos gerentes da ARP são eleitos por uma assembleia geral eleitoral, constituída por todos os sócios que estejam em pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham no mínimo três meses de inscrição sindical.

2- Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior e os interditos ou inabilitados judicialmente.

3- O exercício do direito de voto, é garantido pela exposição de cadernos eleitorais na sede e delegações da ARP, 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 22.º

(Convocatória da assembleia geral eleitoral)

1- Compete à mesa da assembleia geral convocar a assembleia geral eleitoral nos prazos estatutários.

2- A convocatória também deve ser divulgada nos locais de trabalho e pelos canais de comunicação disponíveis na ARP com a antecedência de 3 dias.

3- O aviso convocatório deve especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, hora e principais locais, onde funcionarão as mesas de voto.

4- A assembleia geral eleitoral reúne de quatro em quatro anos nos termos dos estatutos.

5- A direção, fixa a duração do mandato por quatro anos, podendo ser reeleita para mandatos sucessivos.

Artigo 23.º

(Organização do processo eleitoral)

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral, coadjuvado pelos restantes elementos deste órgão:

a) A mesa da assembleia geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral;

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Promover a afixação das listas candidatas e respetivos programas de ação na sede e delegações;

c) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;

d) Promover com a mesa da assembleia geral eleitoral, a constituição das mesas de voto;

e) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para a mesa de voto;

f) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los;

g) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais bem como das referentes ao ato eleitoral, no prazo de setenta e duas horas.

3- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á, uma comissão fiscalizadora eleitoral formada pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Compete à comissão fiscalizadora eleitoral:

a) Dar parecer sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito 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.

4- A elaboração e a fixação dos cadernos eleitorais competem à direção, depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter

considerado regularmente elaborados:

a) Os cadernos eleitorais devem ser afixados nos canais próprios de comunicação da sede e delegações do sindicato (ARP) durante, pelo menos, 10 dias;

b) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos eleitorais durante o tempo de exposição daqueles.

Artigo 24.º

(Processo de candidatura)

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega 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, e local de trabalho, até 10 dias antes do ato eleitoral.

a) Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de ação cumprindo os preceitos do número 1 deste mesmo artigo, bem como a indicação do presidente de cada órgão, o qual será sempre o primeiro proposto do órgão respetivo;

b) As candidaturas só podem ser subscritas pelos corpos gerentes em exercício ou por 10 % dos sócios, nunca sendo exigidas menos de 100 assinaturas, caso o número de associados em pleno gozo dos seus direitos o permita;

c) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura;

e) As candidaturas deverão ser apresentadas até 10 dias antes do ato eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos três dias úteis subsequentes ao da sua entrega.

a) Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após notificação;

b) Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá, no prazo de 24 horas e em definitivo, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

3- As candidaturas receberão uma letra de identificação à medida da sua apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

4- As listas de candidatos e respetivos programas de ação serão afixados na sede do sindicato e em todas as delegações com 8 dias de antecedência sobre a realização do ato eleitoral.

5- A mesa da assembleia eleitoral fixará a quantidade de exemplares das listas de candidatos e respetivos programas de ação a serem fornecidos pelas listas para afixação.

6- Os boletins de voto serão editados pela ARP sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral:

a) Os boletins de voto deverão ser em papel liso, de cor diferente para cada órgão, sem qualquer marca, anotação ou sinal exterior, e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral;

b) São nulos os boletins de voto que não obedeçam a estes requisitos.

Artigo 25.º

(Mesas de voto)

1- Podem funcionar, sempre que possível, assembleias de voto em cada esquadra ou comando onde exerçam a sua atividade mais de 15 sócios eleitores e nas delegações e sede do sindicato ou em locais considerados mais convenientes:

a) Quando no local de trabalho não funcionar nenhuma assembleia de voto, deverão os sócios votar na secção local mais próxima;

b) As assembleias de voto abrirão uma hora antes e fecharão uma hora depois do período normal de trabalho do estabelecimento, sempre que possível, ou funcionarão das 8h00 às 19h00 no caso da sede e delegações.

2- Cada lista poderá credenciar um elemento para cada uma das mesas de voto até 5 dias antes das eleições.

3- O presidente da assembleia eleitoral deverá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá.

4- A comissão fiscalizadora eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando as indicações previstas nos números 1 e 3 até 3 dias antes das eleições.

Artigo 26.º

(Voto)

1- O voto é secreto.

2- Os membros dos corpos sociais são submetidos a voto direto universal e secreto através das listas candidatas considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria absoluta dos votos expressos.

Artigo 27.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 dois dias úteis, para o presidente da mesa, após o dia do encerramento da assembleia eleitoral.

3- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de dois dias úteis, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios através de afixação na sede da ARP.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO A

Da forma de obrigar e dos órgãos sociais

Artigo 28.º

(Forma de obrigar)

1- A ARP, obriga-se com uma assinatura, sendo obrigato-

riamente a do presidente da direção, ou na sua falta, com a assinatura do vice-presidente da direção.

2- No caso de impossibilidade de assinatura pela presidente da direção e do vice-presidente da direção, a ARP obriga-se com a assinatura do tesoureiro da direção.

Artigo 29.º

(Órgãos)

1- São órgãos da ARP:

a) Direção nacional;

b) O departamento fiscal;

c) A mesa da assembleia geral;

d) Departamento jurídico;

e) Departamento comunicação;

f) Delegações regionais.

2- Constituem corpos sociais da ARP os membros da direção nacional, os membros do departamento fiscal, os membros da mesa da assembleia geral, os membros dos secretariados regionais dos Açores e da Madeira, os membros do departamento jurídico e membros do departamento da comunicação.

3- Para efeitos da lei e do presente estatuto da ARP, os corpos sociais descritos no número anterior, não desempenham funções consultivas, de apoio técnico ou logístico.

Artigo 30.º

(Eleição dos corpos sociais)

1- Os membros dos corpos sociais definidos no número 2 do artigo 29.º, são submetidos a voto direto, secreto e universal, através das listas candidatas, considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria absoluta dos votos expressos.

SECÇÃO B

Artigo 31.º

(Composição mesa da assembleia geral)

1- A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo da ARP.

a) A assembleia geral é constituída pelos sócios no pleno gozo dos seus direitos;

b) A mesa da assembleia geral é constituída por três membros para o desempenho, designadamente, do cargo de um presidente, um vice-presidente, um secretário.

Artigo 32.º

(Competência da mesa da assembleia geral)

1- Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar a assembleia geral;

b) Presidir à assembleia geral;

c) Elaborar atas da assembleia geral;

d) Despachar o expediente da assembleia geral;

e) Organizar e dirigir o processo eleitoral, constituindo-se, para o efeito como mesa eleitoral.

2- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral assinar as convocatórias das reuniões a que a mesa presida e dar posse aos órgãos da ARP.

3- O presidente da mesa pode ser substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente ou pelo secretário.

Artigo 33.º

(Competência da assembleia geral)

1- Compete à assembleia geral deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos órgãos diretivos e necessariamente:

a) Definir as linhas fundamentais de atuação do sindicato;

b) Criar, suprimir, fundir ou subdividir as delegações regionais;

c) Eleger e destituir, por votação secreta, os membros da respetiva mesa e os membros dos órgãos da direção e do conselho fiscal;

d) Apreciar e votar anualmente o orçamento e o programa de ação para o exercício seguinte, bem como o relatório e contas da gerência;

e) Deliberar sobre a aquisição onerosa e a alienação, a qualquer título, de bens imóveis;

f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a cisão e ou fusão do sindicato;

g) Autorizar a ARP a demandar os membros dos órgãos diretivos por factos praticados no exercício das suas funções;

h) Aprovar a adesão a uniões, federações ou confederações com outras associações sindicais exclusivamente compostas por pessoal com funções policiais em serviço efetivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública;

i) Definir anualmente o valor da quota mensal a pagar pelos associados;

j) Deliberar a extinção da ARP.

2- O quórum deliberativo é de maioria simples dos associados presentes, com exceção das deliberações sobre o constante nas alíneas *f)*, *e, j)* que exigem, respetivamente voto favorável de três quartos de todos os associados presentes e de todos os associados.

3- Os sócios honorários, não possuem poder de voto na assembleia geral, podendo, no entanto, estar presentes.

4- Em caso de destituição dos órgãos sociais, a assembleia geral, elegerá uma comissão de gestão pelo presidente da mesa da assembleia geral, que terá poderes de gestão corrente e procederá à instrução de novo processo eleitoral tendente à nova eleição dos corpos sociais no prazo de 30 dias.

Artigo 34.º

(Convocação da assembleia geral)

1- A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano, para discutir e votar o relatório de contas da direção e aprovação do orçamento, e extraordinariamente nos termos do estatuto.

2- A assembleia geral deverá ser convocada com pelo menos dez dias de antecedência, pelo presidente da mesa ou pelo seu substituto.

3- A convocação ordinária e extraordinária da assembleia geral é publicada em pelo menos um jornal de grande tiragem, indicando a hora, local e objeto.

4- A convocatória da assembleia geral extraordinária, pode ser feita a pedido do presidente da direção da ARP, por requerimento de 25 % dos membros da direção ou a requerimento de pelo menos 20 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos, deve ser feita no prazo de 15 dias após o pedido ou requerimento, devendo a reunião realizar-se no prazo máximo de trinta dias, a contar da data da receção do pedido ou requerimento.

5- As assembleias gerais para alteração dos estatutos ou eleição dos corpos gerentes devem ser e mostrar-se convocadas com menção do dia, hora, local e objeto e antecedência mínima de 10 dias.

Artigo 35.º

(Funcionamento da assembleia geral)

1- A assembleia geral reunirá à hora marcada na convocatória, se estiver presente, pelo menos metade do número total de sócios com direito a voto, ou trinta minutos depois com qualquer número de sócios.

2- Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral, competirá a esta designar os respetivos substitutos de entre os associados presentes, por proposta da direção.

3- A assembleia geral extraordinária que seja convocada a requerimento dos sócios só poderá reunir, se estiverem presentes três quartos dos requerentes.

SECÇÃO C

Da direção

Artigo 36.º

(Constituição)

1- A direção é um órgão colegial de administração do sindicato e é constituída por: um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário, um secretário adjunto, um presidente do departamento jurídico, um presidente da comunicação.

2- A direção da ARP, terá um mínimo de dez, até um máximo de trezentos dirigentes com o cargo de vogal na direção nacional.

3- Se algum dos membros da direção nacional estiver impedido do exercício das suas funções a direção designará qual dos membros o substitui.

4- Apenas os membros identificados no número 1 do presente artigo têm direito de voto nas reuniões da direção do sindicato.

Artigo 37.º

(Competência da direção da ARP)

1- Compete à direção gerir o sindicato e representá-lo, incumbindo-lhe:

a) Garantir a efetivação dos direitos dos associados;

b) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de março do ano seguinte, à assembleia geral, o relatório e contas do ano anterior e, até 30 de novembro, o plano e orçamento para o ano seguinte;

c) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do sindicato de acordo com as normas legais e regulamentos internos nos termos da lei;

d) Organizar o quadro do pessoal e contratar e gerir pessoal do sindicato;

e) Representar o sindicato em juízo ou fora dele;

f) Zelar pelo cumprimento das leis, do estatuto e das deliberações dos órgãos do sindicato;

g) Deliberar sobre a admissão, demissão, exclusão e readmissão dos associados;

h) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária;

i) Submeter à apreciação e aprovação da assembleia geral, os assuntos sobre que, estatutariamente, se deva pronunciar ou que voluntariamente queira apresentar;

j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da ARP;

k) Discutir, negociar e assinar as convenções coletivas de trabalho, e consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, para as categorias hierárquicas dos polícias por elas abrangidos;

l) Dinamizar e coordenar a ação dos delegados sindicais;

m) Regulamentar as atribuições dos delegados sindicais que julgue conveniente, em conformidade com a lei;

n) Criar comissões assessoras que considere necessárias;

o) Elaborar as atas das suas reuniões;

p) Dar execução às deliberações da assembleia geral;

q) Propor delegados e a criação de delegações regionais.

2- A direção nacional, reúne ordinariamente trimestralmente e extraordinariamente por convocação do presidente ou por maioria dos seus membros.

Artigo 38.º

(Reuniões da direção e competência do presidente da direção da ARP)

1- A direção da ARP reúne sempre que necessário.

2- As deliberações da direção são tomadas por maioria simples, sendo o voto do presidente fator de desempate, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

3- A direção poderá fazer-se representar, assistir e participar por direito próprio em todas as reuniões que se realizem no âmbito da ARP.

4- O presidente da direção, é órgão máximo da direção, que representa e supervisiona todas as atividades do sindicato e compete-lhe em especial:

a) Coordenar o funcionamento da direção;

b) Representar a direção ou fazer-se representar por outro membro da mesma;

c) Despachar os assuntos correntes ou de diligência e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direção.

5- Compete ao presidente, escolher entre o vice-presidente, secretário, tesoureiro ou outro dirigente da direção nacional que têm por função coadjuvar o presidente, aquele que o substitui nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 39.º

(Responsabilidade dos membros da direção)

1- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

2- 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 na 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 número 1 deste artigo.

3- A direção poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO D

Do departamento fiscal

Artigo 40.º

(Constituição)

1- O departamento fiscal é o órgão ao qual compete a fiscalização do exercício da administração do sindicato e é constituído por um presidente; um vice-presidente; um secretário.

Artigo 41.º

(Convocação)

O departamento fiscal, reúne por convocação do seu presidente e por convocação da direção.

Artigo 42.º

Competência do departamento fiscal da ARP

Ao órgão de fiscalização compete vigiar pelo cumprimento da lei e do estatuto, incumbindo-lhe designadamente:

a) Exercer a fiscalização sobre a escrituração e documentos da associação, sempre que o julgue conveniente;

b) Assistir ou fazer-se representar por um dos seus membros às reuniões da direção, sempre que o considere conveniente, sem direito a voto;

c) Dar parecer sobre o relatório, contas e orçamento e sobre todos os assuntos que a direção submeta à sua apreciação;

d) Verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria da ARP e das delegações;

e) Elaborar as atas das suas reuniões;

f) Apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse para a ARP e que estejam no seu âmbito;

g) As deliberações do departamento fiscal são tomadas por maioria simples, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

SECÇÃO E

Departamento jurídico da ARP

Artigo 43.º

Constituição e competências

1- O departamento jurídico é constituído por um presidente e dois vogais.

2- O departamento jurídico organiza, estrutura e desenvolve todos os processos disciplinares no sindicato e propõe à direção a respetiva pena ou absolvição a ser deliberada em reunião conjunta da direção nacional.

3- Compete ao departamento jurídico a análise de toda a legislação policial e legal de interesse do sindicato e dos seus associados.

4- Representa a direção nos recursos, por parte dos associados, para a assembleia geral.

5- Coordena todos os departamentos jurídicos regionais na análise de casos jurídicos e caso não seja capaz de dar respostas e soluções para os problemas legais expostos, tem a obrigação de passar o caso para o advogado competente contratado pelo sindicato para as questões jurídico-legais.

SECÇÃO F

Departamento de comunicação

Artigo 44.º

Constituição e competências

1- O departamento de comunicação é constituído por um presidente e dois vogais.

2- O departamento de comunicação é responsável pelos contactos com os órgãos de comunicação social, gestão dos comunicados e respostas do sindicato nas redes sociais, em conferências de imprensa, assim como a comunicação a nível nacional e a coordenação nacional dos departamentos regionais de comunicação.

3- Compete ao departamento de comunicação a gestão da página de internet do sindicato e a comunicação de todos os assuntos relevantes em termos comunicacionais à direção nacional.

4- Poderão integrar esta composição, para além dos corpos gerentes, os delegados e sócios da ARP.

SECÇÃO G

Secretaria da ARP

Artigo 45.º

Constituição e competências

1- A secretaria é composta pelo menos por um secretário e dois vogais.

2- Poderão integrar esta composição, para além dos corpos gerentes, os delegados e sócios da ARP.

3- Compete à secretaria:

a) A organização de todos os documentos logísticos e administrativos do sindicato;

b) A gestão da base de dados dos sócios, o envio e a receção da correspondência do sindicato para os associados e para outras entidades;

c) Coordenar as secretarias regionais e realizar a manutenção e atualização de todos os documentos e dados dos sócios ao nível nacional.

4- A secretaria tem ainda por funções redigir as atas das reuniões da direção e apresentá-las nas reuniões seguintes para serem lidas, achadas conforme ou retificadas.

5- Nos termos dos presentes estatutos, pode ser contratado pessoal para exercer funções na secretaria, nomeadamente para exercer funções de secretaria como elaboração, reencaminhamento e expedição de correspondência ou redação de atas das reuniões dos vários departamentos nacionais.

CAPÍTULO IX

(Organização regional e delegados sindicais)

SECÇÃO A

Delegações regionais

Artigo 46.º

(Descentralização regional)

1- Como forma de assegurar e reforçar a participação dos associados e a democraticidade do seu funcionamento, o sindicato poderá compreender delegações regionais.

2- As delegações regionais são constituídas pelos sócios da ARP, por proposta da direção.

3- As delegações regionais têm funções consultivas e de apoio à direção, no âmbito da dinamização sindical e da respetiva negociação coletiva.

Artigo 47.º

(Critérios de implantação das delegações regionais)

1- As delegações regionais estão sediadas em cada sede de distrito no continente e nos municípios das Regiões Autónomas, podendo também, ter âmbito concelhio ou inter-concelhio.

2- A constituição, extinção ou modificação do âmbito das delegações será da competência da assembleia geral, sob proposta da direção ou da maioria dos sócios.

Artigo 48.º

(Fins das delegações regionais)

As delegações têm por finalidade:

a) Constituírem, no seu âmbito, polos de dinamização sindical, em coordenação com os órgãos gerentes do sindicato e na observância dos princípios estatutários;

b) Detetar e transmitir aos órgãos gerentes do sindicato as aspirações dos seus associados, contribuindo, pelo debate interno e ação sindical, para o seu aprofundamento e resolução;

c) Dar cumprimento às deliberações e recomendações dos órgãos sociais do sindicato proferida no âmbito da sua competência;

d) Pronunciar-se sobre questões ou assuntos que lhe sejam presentes pelo secretariado;

e) Acompanhar a atuação dos delegados sindicais facilitando a coordenação entre eles e a articulação com o secretariado.

Artigo 49.º

(Órgãos das delegações regionais da ARP)

São órgãos das delegações:

a) A assembleia de delegação;

b) O secretariado de delegação;

c) As assembleias de delegados sindicais.

Artigo 50.º

(Composição da assembleia de delegação)

A assembleia de delegação é constituída pelos sócios que integram a delegação no âmbito respetivo.

Artigo 51.º

(Competência da assembleia de delegação)

Compete à assembleia de delegação:

a) Eleger o secretariado da delegação e destituí-lo, quando convocada expressamente para o efeito;

b) Deliberar sobre assuntos de interesse direto específico dos seus associados.

Artigo 52.º

(Convocação da assembleia de delegação regional da ARP)

1- A assembleia de delegação regional reúne por convocação do presidente da delegação regional, nos seguintes casos:

a) A requerimento da direção do sindicato;

b) A requerimento do secretariado da delegação.

2- No restante, a convocação seguirá os termos do regulamento eleitoral.

Artigo 53.º

(Funcionamento da assembleia de delegação)

1- O secretariado da delegação constitui a mesa da assembleia da delegação e coordenará o funcionamento desta sob a presidência do presidente da delegação regional.

2- A assembleia da delegação reunirá à hora marcada na convocatória, se estiver presente, pelo menos metade do número de sócios da respetiva delegação regional, ou trinta minutos depois com qualquer número de associados.

3- Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia da delegação, competirá a esta designar os respetivos substitutos de entre os associados presentes.

Artigo 54.º

(Secretariado da delegação regional da ARP)

1- O órgão executivo da delegação é o secretariado composto por três membros, o presidente da delegação regional, o vice-presidente da delegação e um secretário.

2- O secretariado da delegação é eleito pela assembleia do respetivo órgão de base por maioria simples por sufrágio direto, secreto e universal de listas completas.

3- O presidente da delegação regional será o primeiro elemento da lista mais votada.

4- Na sua primeira reunião os membros do secretariado distribuirão entre si as respetivas funções.

5- O presidente da delegação regional será substituído nas suas ausências e impedimentos pelo vice-presidente ou pelo secretário por sua designação.

6- Os membros dos corpos sociais da ARP, bem como os delegados sindicais, podem exercer, acumular e assumir funções no secretariado da delegação regional.

Artigo 55.º

(Competência do secretariado da delegação da ARP)

Compete ao secretariado da delegação:

a) Aplicar no respetivo âmbito as decisões e orientações dos órgãos gerentes, bem como as da assembleia da delegação que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;

b) Enviar à direção a proposta de novos associados;

c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar lhe sejam reconhecidas;

d) Coordenar os trabalhos da assembleia da delegação sob a presidência do respetivo secretário coordenador, e das reuniões de delegados sindicais da delegação;

e) Elaborar e manter atualizado o inventário dos bens e o ficheiro de associados e delegados sindicais da delegação;

f) Apreciar a situação sindical no respetivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do sindicato recomendações de sua iniciativa ou que a assembleia da delegação tenha entendido por convenientes;

g) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do sindicato e os sócios abrangidos pela delegação diretamente e através dos delegados sindicais;

h) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas em conformidade com estes estatutos;

i) Gerir com eficiência os fundos da delegação postos à sua disposição pelo orçamento do sindicato;

j) Organizar, no respetivo âmbito, sistemas de informação sindical próprios, bem como promover a distribuição e divulgação, através dos delegados sindicais, de comunicação e demais publicações do sindicato;

l) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-lo nos cinco dias subsequentes, à direção do sindicato;

m) Coordenar e dinamizar a atividade dos delegados sindicais no âmbito da delegação bem como definir a sua área de representação, ouvida a reunião de delegados sindicais;

n) Representar a delegação ou o sindicato, quando tenha recebido delegação da direção, em reuniões sindicais de âmbito local.

Artigo 56.º

(Das despesas das delegações regionais)

As despesas com o funcionamento das delegações regionais serão suportadas pelo sindicato, de acordo com o orçamento anual aprovado.

Artigo 57.º

(Comissões provisórias)

1- Quando o secretariado de uma delegação tenha sido destituído, no todo ou maioritariamente, nos termos destes estatutos, será eleita na mesma sessão da assembleia da delegação uma comissão provisória constituída por cinco associados, cujo mandato não poderá exceder quarenta e cinco dias.

2- As listas para eleição da comissão referida no número anterior serão subscritas e propostas por um mínimo de vinte associados da delegação.

3- A eleição será feita por maioria simples por sufrágio direto e secreto.

4- No caso de graves irregularidades, poderá a direção proceder à demissão do secretariado de delegação.

5- No caso do disposto no número anterior ou encontrando-se o secretariado impossibilitado de atuar sem que tenha sido acionado o mecanismo de substituição previsto no número 1, a direção nomeará provisoriamente o secretariado da delegação, que se manterá em funções até à designação de novo secretariado, nos termos estatutários, ou de qualquer modo por período não superior a seis meses.

6- Quando os corpos sociais forem destituídos, será nomeada uma comissão provisória, constituída por 6 associados, cujo mandato não poderá exceder sessenta dias.

SECÇÃO B

Delegados sindicais

Artigo 58.º

(Eleição, mandato e exoneração de delegados sindicais da ARP)

1- Os delegados sindicais são sócios da ARP que, em colaboração com a direção, fazem a dinamização sindical no local de trabalho, e na zona geográfica pelas quais foram eleitos.

2- O número de delegados sindicais será estabelecido pela direção, de acordo com a lei vigente.

3- A eleição de delegados sindicais no local de trabalho, ou na zona geográfica far-se-á através de nomeação do presidente da direção, ou 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 algum, 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.

7- A direção deverá comunicar, à respetiva unidade orgânica a identificação dos delegados sindicais, e dos suplentes, bem como a sua exoneração, de acordo com a decisão da assembleia sindical que os elegeu.

Artigo 59.º

(Funções dos delegados sindicais)

1- São funções dos delegados sindicais:

a) Representar na zona geográfica a direção da ARP;

b) Ser o elo entre a ARP e os sócios e entre estes e aquele;

c) Zelar pelo cumprimento da legislação devendo informar a direção da ARP das irregularidades verificadas;

d) Informar da atividade sindical, assegurando que as circulares e informações da ARP, cheguem a todos os polícias da respetiva zona geográfica;

e) Dar conhecimento à direção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus representados;

f) Estimular a participação ativa dos polícias na vida sindical;

g) Fiscalizar as estruturas de assistência social, higiene e segurança existentes na área da sua competência;

h) Fiscalizar na respetiva empresa as fases de instrução dos processos disciplinares e acompanhá-los;

i) Cumprir o determinado pela direção e demais obrigações legais.

Artigo 60.º

(Reunião de delegados sindicais da ARP)

Os delegados sindicais poderão reunir no âmbito da delegação, a solicitação quer da direção quer do secretariado ou por iniciativa própria, quer para conselho do secretariado, quer para apreciação de questões relacionadas com o desempenho das suas atribuições.

Artigo 61.º

(Suspensão de delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais podem ser suspensos da sua atividade pela 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.

CAPÍTULO X

Do regime financeiro da ARP

Artigo 62.º

(Constituição de 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 estatuário;

d) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;

e) Outras receitas e serviços de bens próprios.

CAPÍTULO XI

Da extinção e dissolução do sindicato ARP

Artigo 63.º

(Integração, fusão, extinção, dissolução e liquidação)

1- Só é possível a integração ou fusão da ARP com outras associações sindicais desde que estas sejam compostas exclusivamente por pessoal com funções policiais em serviço efetivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública:

a) A aceitação ou recusa de integração ou fusão é da estrita competência da assembleia geral;

b) A extinção ou dissolução da ARP só poderá ser decidida pela assembleia geral, desde que votada por mais de três quartos dos associados em exercício.

2- No caso de dissolução a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se processará não podendo em caso algum ser os bens distribuídos pelos sócios.

a) Para o efeito, a assembleia geral elegerá, por escrutínio secreto, uma comissão liquidatária;

b) A comissão liquidatária, procederá à respetiva liquidação de todos os bens, no prazo máximo de um ano, nos termos gerais da lei e notificará os sócios do resultado da mesma.

CAPÍTULO XII

Revisão, revogação, interpretação, pareceres e entrada em vigor

Artigo 64.º

(Revisão e revogação dos estatutos)

Os estatutos da ARP podem ser revistos em qualquer altura, pela assembleia geral, de acordo com a legislação em vigor e o estipulado nos presentes estatutos.

Artigo 65.º

(Interpretação e pareceres do presente estatuto)

1- A ARP é o autor e proprietário intelectual do presente

estatuto, sendo que apenas o sindicato poderá responder a quaisquer dúvidas de interpretação que possam existir sobre o mesmo.

2- Não são autorizadas as elaborações de interpretações ou pareceres ao presente estatuto efetuadas por entidades externas á ARP, de entre as quais se destacam o Ministério da Administração Interna e a Direção Nacional da PSP.

3- As restrições mencionadas no número anterior não se aplicam ao Ministério Público.

4- Quaisquer necessidades de esclarecimentos ou pareceres sobre o presente estatuto deverão ser solicitadas ao presidente da direção da ARP, que no prazo de 30 dias, prestará a informação necessária.

5- Os casos omissos nestes estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

Artigo 66.º

(Entrada em vigor)

Os presentes estatutos entrarão em vigor imediatamente após a sua aprovação.

ANEXO 1

Símbolo ARP

ANEXO 2

Bandeira ARP

Registado em 6 de julho de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27 , a fl. 1 do livro n.º 3

Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros - STCDE - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 22, de 15 de junho de 2022, foi publicada a alteração de estatutos do Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros - STCDE, com inexatidão, pelo que, se procede à sua retificação:

Na página 2364 onde se lê:

«Alteração de estatutos aprovada em 14 de março de 2022…»

Deve ler-se:

«Alteração de estatutos aprovada em 14 de maio de 2022…»

Na página 2373 onde se lê:

«ANEXO

Referido no número 5 do artigo 46.º:

Regiões

África 1

Angola
Argélia
Cabo Verde
Costa do Marfim
Egito Etiópia
Guiné Bissau
Guiné Equatorial
Líbia
Marrocos
Nigéria
Quénia
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 (…)»

Deve ler-se:

« ANEXO

Referido no número 5 do artigo 46.º:

Regiões

África 1	**América 1**	**Europa 3**
Angola	Canadá	Andorra
Argélia	Cuba	Áustria
Cabo Verde	Estados Unidos da América	Bósnia
Costa do Marfim	México	Bulgária
Egito	Panamá	Chipre
Etiópia	Venezuela	Croácia
Guiné Bissau	Colômbia	Eslovénia
Guiné Equatorial		Espanha
Líbia	**América 2**	Grécia
Marrocos	Argentina	Hungria
Nigéria	Brasil	Itália
Quénia	Chile	Malta
Rep. Democrática do Congo	Peru	Roménia
São Tomé e Príncipe	Uruguai	Santa Sé
Senegal		Sérvia
Tunísia	**Europa 1**	Suíça
	Alemanha	Turquia
África 2	Bélgica	
África do Sul	Dinamarca	**Portugal**
Moçambique	Eslováquia	Portugal
Namíbia	Estónia	
Zimbabué	Finlândia	
	Holanda	
Ásia/ Oceânia	Irlanda	
Arábia Saudita	Letónia	
Austrália	Lituânia	
Cazaquistão	Luxemburgo	
China	Noruega	
Coreia do Sul	Polónia	
Emiratos Árabes Unidos	Reino Unido	
Índia	República Checa	
Indonésia	Rússia	
Irão	Suécia	
Israel	Ucrânia	
Japão		
Macau	**Europa 2**	
Palestina	França	
Qatar		
Singapura		
Tailândia		
Timor		

(…)»

II - DIREÇÃO

Associação Representativa dos Polícias - ARP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de junho de 2022 para o mandato de quatro anos.

Cargo	Nome
Presidente	Jorge Oliveira Rufino
Vice-presidente	Marco António Monteiro e Silva
Secretário nacional	Pedro Miguel Rodrigues Veiga
Secretário adjunto	João Pedro Geraldo Braga do Amaral Dias
Tesoureiro	Hugo José Pereira Henriques
Presidente do departamento jurídico	Elisabete Cardoso Mateus Ruivo
Presidente do departamento da comunicação	João Paulo de Almeida Carriço
Vogal	Jorge André Costa Boavida Caldeira
Vogal	João Modesto Antunes Fernandes
Vogal	Filipe Miguel Almeida Saca
Vogal	Fernando António Chabert Faria Vaz
Vogal	Tiago Pinheiro Mendes
Vogal	José Francisco Borralho Rita
Vogal	Paulo Augusto Abadeça Cordeiro
Vogal	Vítor Manuel Fernandes Vieira
Vogal	Paulo Fernando Jacinto Ramos
Vogal	Ricardo Manuel Almeida Barata Pires
Vogal	Luís Manuel Gonçalves Afonso
Vogal	Marco António Coelho Pereira
Vogal	Bruno Miguel Costa Marques
Vogal	João Samuel Macedo Carvalho
Vogal	Ricardo Alexandre Reis da Silva
Vogal	Maria de Fátima Teixeira Pereira
Vogal	Luís Alberto Botelho Teixeira
Vogal	Carlos Manuel Ferreira Pinto
Vogal	João Pedro Guedes Borges Monteiro
Vogal	Rui Gabriel Martins das Neves
Vogal	Hélder Manuel Novais Andrade
Vogal	Hélder José Saraiva Correia
Vogal	Cláudio Manuel Sousa Ferreira
Vogal	Tiago André Oliveira Mendes
Vogal	Hugo Alexandre Afonso Teixeira
Vogal	Luís António Manuel Aguiar
Vogal	Paulo Miguel Teixeira Nogueira
Vogal	Bruno Miguel Batista da Silva
Vogal	Carlos Filipe Castelo Podence
Vogal	Alfredo Jorge Fernandes Furtado
Vogal	Luís Cláudio da Eira Lourenço
Vogal	Hélder Francisco de Sá Ferreira
Vogal	Carlos Alberto Martins Ribeiro
Vogal	Telmo de Andrade Dias
Vogal	Hugo Joaquim Mora Oliveira Martins
Vogal	André da Silva Pereira
Vogal	Carlos Alexandre Cachopo Pinho
Vogal	Sérgio Duarte Lérias Garcia
Vogal	António Carlos da Costa Mendes
Vogal	Elísio Manuel dos Santos Gonçalves
Vogal	Filipe André Peres Valente
Vogal	Eduardo José Maria Cabrita
Vogal	Luís Miguel Cavaco Sequeira
Vogal	Renato Manuel Guerreiro Romeira
Vogal	Nuno Gabriel Norte dos Santos
Vogal	Silvestre Marreiro Ferreira
Vogal	Joaquim António Guerreiro Correia
Vogal	Paulo Alexandre Gonçalves Velho
Vogal	Luís Pedro Santos Gomes da Costa
Vogal	Filipe Miguel Porfírio Veiga
Vogal	Daniel Matos Afonso
Vogal	Alexander Dionísio Alves Goes
Vogal	Narciso Roberto Caires Fernandes
Vogal	Filipe Alexandre dos Santos Bidarra
Vogal	José Manuel Martins Abreu
Vogal	José Carlos Piedade Camoesas
Vogal	António José Aguiar Almeida
Vogal	Elias António Campelo Gonçalves
Vogal	Vítor Hugo Campos Bárcia
Vogal	Bruno Miguel Godinho Nunes
Vogal	Miguel Isidro Viegas Pereira

Vogal	Luís Miguel Machado Lampreia
Vogal	Sérgio Filipe Afonso
Vogal	Manuel Fernando Coelho de Sousa
Vogal	Alexandra da Silva Mendes Marques
Vogal	Ricardo Jorge dos Santos Ramos

Sindicato dos Trabalhadores das Infraestruturas Rodoviárias - STIR - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 3 de junho de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Rodrigo Carlos Valter de Menezes Basto.
Vice-presidente - Raquel Dias Martins.
Tesoureiro - Nuno Filipe Casinhas Manuelito.

Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante (SEMM) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de junho de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente - João de Deus Gomes Pires.
Vice-presidente/tesoureiro - Durbaline Cabrita da Costa.
Vogal - Francisco José Rodrigues Estevão.
Vogal - José Domingos de Almeida Pedrosa.
Vogal - Manuel Joaquim Romão Nunes.
Vogal - José António Marques Oliveira.
Vogal - Fernando Alves de Almeida.
Vogal - Armando José António Martinho.
Vogal - António Orlando Andrade Peleja.

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

Identidade dos membros da direção eleitos em 22, 23 e 24 de junho de 2022 para o mandato de quatro anos.

Nome:

Adelino Jesus Macedo.
Ana Cristina Cruz Alberto Domingos.
Ana Cristina Miranda Teixeira.
André Adelino Felix Silva.
António José Dias Gomes.
António José Lopes Manteigas.
António José Pombo Duarte.
António Manuel Antunes Soares Lopes.
António Manuel João Hilario.
António Manuel Porfírio Ferreira.
Bruno Miguel Matos Ribeiro.
Carlos Manuel da Silva Oliveira.
Cláudia Patricia Ferreira Luis Paninho.
Cristiano Alfredo de Almeida Castanheira.
Custódio Luis Quaresma Jesus Carvalho.
David Emanuel e Silva Bastos Simões.
Domingos José Almeida Pires.
Edgar Humberto Amaro Véstia.
Eduardo Jaime dos Santos Florindo.
Esmeralda da Costa Marques.
Fausto Bruno Morgado de Martins Simões.
Francisco José Moreno Marques.
Hélder Alexandre Gil Guerreiro.
Hermínio Carlos Andorinha Morais.
Heytor Monteiro Macedo Santos.
Homero Marcos de Jesus Santos.
Hugo Alexandre Panóias Rodrigues Alves Almeida.
Hugo Miguel Mendes Testa Ortega de Deus.
Jerson Ferreira da Costa.
João Paulo Neves Bento.
João Pedro da Costa Pacheco Geirinhas.
Joaquim Luis Feijó de Matos.
Joaquim Manuel Amarelinho Varela.
Jorge Manuel Mata Magrinho.
Jorge Manuel Silva Bolegas.
José Antonio Pereira Rocha Nunes.
José Carlos Carvalho Fonseca.
José Carlos Marcelino Silvestre.
José Francisco Pereira Beijinho.
José Manuel Portela Lourenço.
José Rui Gomes Tavares.
Júlia Maria Diogo Bravo Freire.
Júlio Miguel Domingos Ribeiro.
Laura Sofia Pastor Bacalhau.
Luís José Rodrigues Vilhena.
Luís Manuel da Rosa Fernandes.
Luís Manuel Tomás Ludovico.
Luís Miguel Pereira do Ó Sousa.
Luís Rafael Pereira Barroso.
Madalena Ramos Louro Raposo.
Manuel Diogo Bravo.
Marcos José Maltez Oliveira.
Maria Clementina Júlio Ribeiro Peres.
Maria da Conceição Ginga Demetrio.
Maria Inês Pacheco de Lima Nobre.
Mário João da Costa Fernandes.
Mário Livio Balão Serrano.
Mário Manuel da Silva Rangel.
Mário Rui Barros Torres.
Mário Rui Nascimento Ferreira Paiva.
Nídia Maria Costa de Sousa.
Nuno Manuel Marques dos Santos.
Nuno Miguel de Sousa Taniça.
Patricia Alexandra Coelho Figueiredo.
Paulo Jorge da Conceição Freitas.
Pedro David Monteiro Soares.
Pedro Miguel da Costa Assis.
Pedro Miguel Rodrigues das Neves.

Pedro Nuno Vieira Caramelo.
Ricardo Jorge Martins Pires.
Ricardo Jorge Monteiro Malveiro.
Ricardo Jorge Tavanez Iria.
Ricardo Manuel Aldeano Correia.
Rui Jorge Cebolas Roque.
Rui Manuel Higino José.
Rui Pedro Moura Soares.
Rute Isabel da Silva Carneiro.
Sergio Miguel Simões Martins.
Simão José Pausinho Marques.
Tânia Solange da Costa Dias.
Tiago André Hortelão Aldeias.
Valdemar José Cristóvão Palmela.
Victor José Pereira Amaro.
Vítor Manuel do Couto Ramos Ferreira.
Vítor Manuel Santana Mestre.

Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleita em 27 de julho de 2020, para o mandato de três anos, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2020, foi efetuada a seguinte substituição para o remanescente do mandato:

Tesoureiro - Hugo José Ramos Proença Pereira Henriques é substituído por Rui Filipe Oliveira Dias.

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, foi publicada a identidade dos membros da direção do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI eleitos em 22 de abril de 2022, para o mandato de três anos, com inexatidão, pelo que, assim se retifica:

Na página 2154 onde se lê:

«(…) Diogo Manuel Correia Correia (…)
(…) Fábio Alexandre de Oliveira Cantinho Roxo.
(…) Hugo Filipe Dias Gonçalves (…)»

Deve ler-se:

«(…) Diogo Miguel Correia Moura (…)
(…) Fábio Alexandre de Oliveira Coutinho Roxo.
(…) Hugo Filipe Nave Gonçalves (…)»

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares que passa a denominar-se ALIF - Associação Nacional da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 31 de maio de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021.

CAPÍTULO I

(Denominação, duração, fins e sede)

Artigo 1.º

A ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio que passa a denominar-se ALIF - Associação Nacional da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares, é uma pessoa coletiva de direito privado e sem fins lucrativos, tendo duração ilimitada, resultando da fusão com a ACOPE - Associação dos Comerciantes de Pescado.

Artigo 27.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos, mas as que respeitam à dissolução da associação, alteração de estatutos e destituição dos dirigentes votados, pelo menos, por três quartos dos associados presentes.
2- (…)

Artigo 60.º

1- A dissolução da associação pode resultar da deliberação da assembleia geral em reunião expressamente convocada para o efeito, desde que tomada, pelo menos, por três quartos dos associados presentes.
2- (…)

Registado em de 8 julho de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 152 do livro n.º 2.

Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes - Alteração

Alteração aprovada em 20 de maio de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2020.

Artigo 1.º

A Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes é uma associação patronal de duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com o disposto na lei.

Artigo 2.º

1- A associação tem âmbito geográfico no território nacional português e a sua sede é em Alcanena, na Rua D. Nuno Alvares Pereira, 949, união das freguesias de Alcanena e Vila Moreira, concelho de Alcanena, 2380-061 Alcanena.

2- A sede da associação pode ser deslocada para outro local dentro do território nacional, por deliberação da assembleia geral, por iniciativa desta ou sob proposta da direcção.

3- A direcção, por simples deliberação, poderá estabelecer delegações ou qualquer outra forma de representação social em qualquer ponto do território nacional ou do estrangeiro.

Artigo 3.º

A associação tem por fim o estudo, promoção e defesa dos interesses relativos à indústria de curtumes e da fileira do couro e seus derivados ou outros, nos termos do artigo 4.º, número 2, competindo-lhe para tanto promover e desenvolver ações que contribuam para o respetivo progresso técnico, económico e social.

Artigo 4.º

1- Podem ser sócios da associação todas as pessoas singulares ou coletivas que exerçam as atividades a que se refere o artigo anterior.

2- A admissão dos sócios é da competência da direção.

3- São estabelecidas as seguintes categorias de sócios:

A- Sócios da indústria de curtumes

B- Restantes sócios

4- Os restantes sócios não poderão representar mais de 1/3 da totalidade dos sócios.

Artigo 5.º

A cada categoria de associado correspondem os seguintes votos na assembleia geral:

1- Sócio da indústria de curtumes que empregue até 45 (quarenta e cinco) trabalhadores - 1 (um) voto;

2- Sócio da indústria de curtumes que empregue de 46 (quarenta e seis) a 100 (cem) trabalhadores - 2 (dois) votos;

3- Sócio da indústria de curtumes que empregue mais de 100 (cem) trabalhadores - 3 (três) votos;

4- Sócio de outro ramo de atividade - 1 (um) voto.

Artigo 6.º

São direitos de todos os sócios:

a) Tomar parte nas assembleias gerais;

b) Eleger e ser eleitos para os cargos dos órgãos sociais;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no artigo 13.º, número 2;

d) Apresentar as sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

e) Utilizar todos os serviços da associação nas condições que forem estabelecidas pela direção;

f) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da associação.

Artigo 7.º

São deveres dos sócios:

a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela direção;

b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos;

c) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;

d) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;

e) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos.

Artigo 8.º

O valor das quotas anuais a pagar pelos associados e determinado pelo número de trabalhadores, de acordo com os seguintes escalões:

a) Um a cinco trabalhadores;

b) Seis a quinze trabalhadores;

c) Dezasseis a trinta trabalhadores;

d) Trinta e um a quarenta e cinco trabalhadores;

e) Quarenta e seis a sessenta trabalhadores;

f) Sessenta e um a setenta e cinco trabalhadores;

g) Setenta e seis a noventa trabalhadores;

h) Noventa e um a cento e cinco trabalhadores;

i) Cento e seis a cento e vinte trabalhadores;

j) Cento e vinte e um a cento e trinta e cinco trabalhadores;

k) Mais de cento e trinta e cinco trabalhadores.

Artigo 9.º

1- Perdem a qualidade de associado:

a) Os que tenham praticado atos contrários aos objetos da associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio;

b) Os que, tendo em debito mais de seis meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, através dos meios de comunicação legalmente aceites, lhes for comunicado.

2- No caso referido na alínea *a)* do número anterior, a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta da direção. No caso da alínea *b)* seguinte, a exclusão compete à direção que poderá igualmente decidir a readmissão uma vez liquidado o débito.

3- O associado excluído perde o direito ao património social, bem como a joia de admissão, sem prejuízo do disposto no artigo 450.º, número 5 do Código do Trabalho.

4- Nenhum associado será excluído, nos termos da alínea *a)*, sem que previamente tenha sido ouvido acerca do respetivo processo em sede de assembleia geral, se assim o requerer.

Artigo 9.º-A

1- Constitui infração disciplinar:

a) O não cumprimento de qualquer dos deveres referidos no artigo 7.º;

b) O não cumprimento dos estatutos e dos regulamentos bem como das deliberações tomadas pelos órgãos sociais da associação, ou a violação intencional dos estatutos e regulamentos da associação e o não cumprimento das obrigações sociais que eles impõem.

2- Compete à direção, no prazo de noventa dias a contar do conhecimento dos factos e do seu autor, a instauração dos processos disciplinares e a aplicação das sanções a que se refere o artigo seguinte.

3- O associado arguido dispõe sempre do prazo de vinte dias, contados da notificação dos factos de que é acusado, por carta com aviso de receção, para apresentar a sua defesa por escrito.

Artigo 9.º-B

1- As sanções aplicáveis nos termos do artigo anterior são as seguintes:

a) Advertência por escrito;

b) Multa até ao montante da quotização anual;

c) Suspensão de direitos;

d) Exclusão.

2- A sanção prevista na alínea *d)* do número anterior só será aplicada aos casos de grave violação dos deveres de associado, nomeadamente, os actos previstos no artigo 9.º e nas alíneas *b)* do artigo 9.º-A.

3- Das sanções previstas nas alíneas *b)* e *c)* do número 1 cabe recurso para a direção e da sanção prevista na alínea *d)* do número 1 cabe recurso para a mesa da assembleia geral.

4- Quando o atraso no pagamento das quotas for superior a seis meses, será o associado notificado da suspensão dos seus direitos associativos.

5- Quando a suspensão determinada pelos motivos referidos no número anterior se mantiver por período total de seis meses, há lugar à exclusão automática do associado, mediante comunicação ao mesmo, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6- A suspensão de direitos associativos a que se refere o número anterior não suspende a obrigação do pagamento de quotas ou outros encargos respeitantes ao período em que se mantiver a suspensão.

7- O associado excluído não retém quaisquer direitos sobre o património social e é obrigado ao pagamento da sua quotização respeitante ao ano em curso à data da exclusão bem como de todas as quotizações vencidas e não pagas até então.

Artigo 10.º

São órgãos sociais da associação a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 11.º

1- Os membros da mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal serão eleitos por três anos.

2- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

3- É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

4- Os restantes sócios, não integrantes da indústria de curtumes, apenas podem fazer parte da(s) lista(s) candidata(s) a razão do máximo de um membro por cada um dos órgãos sociais, nunca podendo nenhum desses membros ocupar a posição de presidente da direção.

Artigo 12.º

1- Todos os cargos de eleição não são remunerados.

2- Em qualquer dos órgãos sociais, cada um dos seus membros tem direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 13.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios em pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois secretários.

2- Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respetivos trabalhos.

3- Cabe aos secretários, auxiliar o presidente e substituí-lo nos seus impedimentos.

Artigo 14.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger os órgãos sociais;

b) Apreciar os planos de atividades e orçamento e os relatórios de atividades e contas apresentados pela direção, bem como quaisquer outros atos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos;

c) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afetos;

d) Destituir um ou mais dos órgãos sociais da associação, devendo, nesse caso, designar desde logo a comissão, a quem será conferido mandato para a realização de eleições com fixação do respetivo prazo.

Artigo 15.º

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente até quinze de maio para aprovação do relatório de atividades e contas do exercício anterior e até quinze de dezembro para aprovação do plano de atividades e orçamento do exercício seguinte.

2- Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá sempre que a direção ou o conselho fiscal o julguem necessário ou a pedido, fundamentado e subscrito, por um grupo de um quinto dos votos em plenitude de seus direitos.

Artigo 16.º

1- A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de comunicação legalmente aceite, com a an-

tecedência mínima de oito dias, na qual se indicará o dia, hora e local da reunião e respetiva ordem de trabalhos.

2- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem de trabalhos, salvo se todos os sócios estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

Artigo 17.º

1- A assembleia-geral só poderá funcionar desde que estejam presentes pelo menos metade dos sócios.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de sócios, trinta minutos depois da hora marcada.

Artigo 18.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes.

Artigo 19.º

1- A representação e gerência associativa são confiadas a uma direção composta por três ou cinco membros efetivos, dos quais um presidente, um tesoureiro e um secretário.

2- Para além dos membros efetivos, a direção terá ainda um membro suplente.

Artigo 20.º

Compete à direção:

a) Representar a associação em juízo e fora dele;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;

c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;

d) Apresentar anualmente à assembleia geral relatórios de atividades e contas, bem como o plano de atividades e orçamento acompanhados do respetivo parecer do conselho fiscal;

e) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem necessárias;

f) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa das respetivas atividades representadas;

g) Fixar as quotas a pagar pelos associados.

Artigo 21.º

1- A direção reunirá sempre que o julgue necessário e for convocada pelo presidente, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 22.º

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, devendo uma destas assinaturas ser do presidente ou do tesoureiro sempre que se trate de documentos respeitantes a operações financeiras.

Artigo 23.º

1- O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

2- O conselho fiscal funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 24.º

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a contabilidade da associação e os serviços administrativos;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais e plano de atividades e orçamento da direção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direção;

c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

2- O conselho fiscal reunirá sempre que o julgue necessário.

Artigo 25.º

1- Constituem receitas de associação:

– Joias e quotas pagas pelos associados;

– As taxas estabelecidas para utilização dos serviços;

– Quaisquer outras receitas, nomeadamente, provenientes de fundos, execução de projetos e prestação de serviços inerentes ao escopo societário, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos e sejam legalmente admissíveis.

2- As despesas da associação são constituídas pelos encargos inerentes ao seu funcionamento e à consecução dos fins sociais, incluindo comparticipação para os organismos nacionais e/ou internacionais em que venham a filiar-se.

3- As receitas e despesas da associação devem constar de orçamentos elaborados e aprovados até ao final do ano anterior àquele a que disser respeito, nos termos do artigo 14.º, alínea *b)*.

Artigo 26.º

1- A assembleia geral que delibere a dissolução da associação, decidirá sobre a forma e o prazo de liquidação, bem como o destino a dar aos bens que constituem o seu património.

2- Na mesma reunião será designada uma comissão liquidatária que passará a representar a associação em todos os actos exigidos pela liquidação.

3- Em caso de extinção da associação os respetivos bens não podem ser distribuídos pelos associados, excepto quando estes sejam associações, nos termos do disposto no artigo 450.º, número 5 do Código do Trabalho.

Registado em 7 de julho de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 152 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de maio de 2022 para o mandato de três anos.

Direção		
Função	Empresa	Representante
Presidente	Gelpeixe - Alimentos Congelados, SA	Manuel Fulgêncio Tarré Fernandes
Vice-presidente	Fábrica de Alimentos Guadiana, L.da	Maria de Fátima Valente Piçarra
Vice-presidente	Realbolo, L.da	Mário José Quintela Gonçalves
Tesoureiro	Matutano - Soc. de Produtos Alimentares, SA	Nelson Vicente Colaço de Sousa
Vogal	Confeitaria Elvina, L.da	Luís Alberto Matias dos Santos
Vogal	Baker & Baker Portugal, SA	Rui Miguel Carneiro de Matos
Vogal	CREDIN - Produtos para Panificação e Pastelaria	Fernando Jorge Coelho

Associação da Hotelaria de Portugal - AHP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de abril de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente:

Porto Bay Hotels & Resorts, SA, representada por Dr. Bernardo Luís Amador Trindade.

Vice-presidentes:

Hotel Estrela de Fátima, L.da, representada por Dr. Alexandre José Marto Pereira.

MBD Gestão de Investimentos Hoteleiros, L.da, representada por Dr. Bernardo Maria Martins da Costa d'Eça Leal.

Pestana Hotels & Resorts, representada por Dr. Frederico de Freitas Costa.

Torre de Palma, L.da, representada por Dra. Ana Isabel Costa Neves Rebelo.

Vila Galé Sociedade de Empreendimentos Turísticos, SA, representada por Dr. Gonçalo Nuno Stoffel Rebelo de Almeida.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Parques Tejo, EM - Constituição

Estatutos aprovados em 20 de junho de 2022.

Os trabalhadores da Parques Tejo, EM designada abreviadamente por Parques Tejo, no exercício dos direitos que a Constituição da República, e ao abrigo da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, doravante designada por Código do Trabalho, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

Artigo 1.º

Trabalhadores da Parques Tejo

1- O coletivo dos trabalhadores da Parques Tejo, é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua atividade na empresa por força de um contrato de trabalho celebrado com a Parques Tejo.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na Lei do Código do Trabalho, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à defesa dos seus interesses e para o exercício dos direitos previstos na Constituição de República.

3- Nenhum trabalhador da Parques Tejo, pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade, função, ascendência, sexo, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Artigo 2.º

Órgãos do coletivo

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

a) O plenário;

b) A comissão de trabalhadores.

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da Parques Tejo, conforme a definição do artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 4.º

Competência do plenário

São competências do plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da comissão de trabalhadores;

b) Eleger a comissão de trabalhadores, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;

c) Controlar as atividades da comissão de trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela comissão de trabalhadores ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

a) Pela comissão de trabalhadores;

b) Pelo mínimo de 20 % dos trabalhadores permanentes da Parques Tejo, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 6.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda, e/ou outros meios de comunicação disponíveis na empresa (intranet, correio eletrónico e todos os demais suportes de comunicação interna).

2- Na hipótese prevista na alínea *b)* do artigo anterior, a comissão de trabalhadores deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da receção do documento.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela comissão de trabalhadores.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível, no mínimo de 24 horas face à sua emergência, de modo a garantir a presença do maior número possível de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da comissão de trabalhadores.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1- O plenário reúne com a presença de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores da empresa existentes à data da convocação. Se este número não estiver presente à hora indicada, o plenário reunirá meia hora mais tarde com qualquer número de presenças.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Para a destituição da comissão, ou de algum dos seus membros, exige-se a presença de, pelo menos, 16 trabalhadores, e uma maioria qualificada de dois terços dos presentes.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, à exceção do disposto no número seguinte.

3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições da comissão de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras de comissões de trabalhadores.

3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos do Código do Trabalho, e pela forma indicada no regulamento eleitoral constante nestes estatutos.

4- O plenário ou a comissão de trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da comissão de trabalhadores ou e algum dos seus membros, ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral;

c) Resoluções de interesse coletivo.

2- A comissão de trabalhadores ou o plenário, podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que mencionadas na convocatória.

Artigo 12.º

Natureza da comissão e subcomissão de trabalhadores

1- A comissão e subcomissão de trabalhadores, são órgãos democraticamente eleitos, investidos e controlados pelo coletivo de trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, no Código do Trabalho, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da comissão e subcomissão de trabalhadores

1- Compete à comissão de trabalhadores:

a) Exercer o controlo de gestão na Parques Tejo;

b) Intervir diretamente na reorganização da parques tejo, e das suas estruturas;

c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais eventualmente aderir, na reorganização de serviços do correspondente sector de atividade económica;

d) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;

e) Participar, diretamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais eventualmente aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económicos e sociais que contemplem o respetivo sector ou região;

f) Participar na elaboração da legislação do trabalho.

2- Compete à subcomissão de trabalhadores:

a) Exercer as atribuições e os poderes que lhes sejam delegados pela comissão de trabalhadores, sem prejuízo do direito de avocação a todo o tempo;

b) Informar a comissão de trabalhadores sobre as matérias que entenderem de interesse para o coletivo dos trabalhadores;

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1- O disposto no artigo anterior, em especial na alínea *d)* do número 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da comissão de trabalhadores não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da Parques Tejo, e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, sendo estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da comissão de trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos, a comissão de trabalhadores tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização, mobilização dos trabalhadores e do reforço da unidade dos trabalhadores da Parques Tejo;

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto agente ativo e responsável na defesa dos interesses individuais e coletivos;

d) Exigir da tutela, do conselho de administração da Parques Tejo, e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas municipais e comissões coordenadoras, bem como, de outras empresas congéneres de outros concelhos;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da Parques Tejo, atividades que tenham como orientação a prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que, para as organizações de trabalhadores, decorram da luta geral pela melhoria das condições de vida e de trabalho e pela construção de uma sociedade mais justa e igualitária;

h) Ficam todos os membros da comissão de trabalhadores obrigados ao sigilo sobre todas a informação a que tenha acesso sobre casos individuais, nomeadamente procedimentos disciplinares, questões salariais e outras informações cuja defesa da privacidade assim o exija.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da Parques Tejo.

2- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei, ou em outras normas aplicáveis, assim como nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da Parques Tejo, a comissão de trabalhadores, em conformidade com o Código do Trabalho, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não

assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos de hierarquia administrativa, técnica e funcional da Parques Tejo, nem com eles se corresponsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a comissão de trabalhadores goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o conselho de administração da Parques Tejo

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões podem ser requeridas, a qualquer momento, por cada uma das partes, por escrito e/ou por correio eletrónico, e serem as suas horas, data e local acordadas em interesse e disponibilidade de ambas as partes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- A comissão de trabalhadores comunicará a todos os trabalhadores a realização das reuniões com o conselho de administração da Parques Tejo, com uma antecedência mínima de 48 horas, comunicação que deve incluir respetiva ordem de trabalhos.

4- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, assinada por todos os presentes.

5- As atas decorrentes das reuniões, deverão ser divulgadas a todos os trabalhadores da empresa, num prazo máximo de 15 dias.

Artigo 19.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a comissão de trabalhadores tem o direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o conselho de administração, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a comissão de trabalhadores tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão da gestão da Parques Tejo, abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e orçamentos;

b) Regulamentos internos;

c) Organização dos serviços e das suas implicações ao nível dos recursos humanos e materiais afetos a cada área desta empresa;

d) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, níveis de produtividade e grau de absentismo;

e) Situação contabilística da Parque Tejo, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

f) Modalidades de financiamento;

g) Encargos fiscais e parafiscais;

h) Projetos de alteração do objeto e do capital social e projetos de reconversão da atividade da Parques Tejo;

i) Outras informações de especial relevância para a sustentabilidade social e financeira da Parques Tejo.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º destes estatutos, nas quais a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores e subcomissão (acto ratificado pela maioria dos membros da comissão e subcomissão) ao conselho de administração da Parques Tejo.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração, deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, prazo que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias caso a complexidade da matéria o justifique.

7- Nos termos da Lei n.º 7/2009, constitui contraordenação grave, a violação do disposto no número 1 e número 6 deste artigo.

Artigo 20.º

Dever de informação

1- A comissão de trabalhadores tem o dever de informar os trabalhadores de todas as suas atividades, nomeadamente:

a) Reuniões da comissão de trabalhadores e respetivas atas e agendas;

b) Reuniões com a tutela e com o conselho de administração da Parques Tejo (atas e agendas);

c) Reuniões com outras organizações de trabalhadores (atas e agendas);

d) Pareceres sobre assuntos internos previstos neste regulamento.

2- Para o cumprimento do disposto no número anterior deverão ser utilizados os meios de comunicação disponíveis na empresa (intranet, correio eletrónico e todos os demais suportes de comunicação interna).

Artigo 21.º

Obrigatoriedade de parecer prévio da comissão de trabalhadores

1- Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da comissão de trabalhadores os seguintes atos de decisão:

a) Encerramento e redimensionamento de instalações;

b) Quaisquer medidas das quais resultem a diminuição sensível dos recursos humanos da Parques Tejo;

c) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

d) Tratamento de dados pessoais dos trabalhadores;

e) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da Parques Tejo.

h) Implementação e modificação dos critérios de base de classificação profissional, promoções e avaliação de desempenho;

i) Mudança de local de atividade da Parques Tejo, ou das instalações sob sua administração;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer é solicitado à comissão de trabalhadores, por escrito, pelo conselho de administração da Parques Tejo.

3- A prática de quaisquer atos referido no número 1 deste artigo, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores, determina a respetiva nulidade nos termos gerais do direito.

4- O parecer da comissão de trabalhadores é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data de receção do respetivo pedido, no caso de não ter sido concedido ou acordado prazo maior, em atenção à extensão e complexidade da matéria em causa.

5- A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação competente para a prática do ato com dispensa do parecer da comissão de trabalhadores.

Artigo 22.º

Controlo de gestão

1- Em especial, para a realização do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre orçamentos e planos económicos da Parques Tejo, e respetivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correta execução;

b) Zelar pela adequada utilização, pela Parques Tejo, dos recursos técnicos humanos e financeiros;

c) Promover, junto do conselho de administração e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da Parques Tejo, sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender, junto da tutela, do conselho de administração da Parques Tejo, e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral.

2- Nos termos do Código do Trabalho, constitui contraordenação grave o impedimento por parte do empregador ao exercício dos direitos e poderes previstos no número 1 deste artigo.

Artigo 23.º

Reorganização de serviços

1- Em especial, para a intervenção na reorganização de serviços, a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos no artigo 21.º destes estatutos, sobre os planos ou projetos de reorganização referidos no artigo anterior;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) O direito de se reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto do conselho de administração da Parques Tejo, ou das entidades legalmente competentes.

2- A intervenção nas empresas do mesmo grupo de atividade a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a comissão de trabalhadores eventualmente vier a aderir.

Artigo 24.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para a defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos, nos termos legais:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, tudo nos termos da legislação aplicável em vigor;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, tudo nos termos da legislação aplicável em vigor;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre o estabelecimento das regras de marcação de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 25.º

Gestão dos serviços sociais

A comissão de trabalhadores tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da Parques Tejo, quando os mesmos vierem a ser implementados.

Artigo 26.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da comissão de trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da comissão de trabalhadores

Artigo 27.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, em conformidade com a lei e com estes estatutos, nas deliberações que o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de

trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços da Parques Tejo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 deste artigo não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo. 2927 *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2018.

Artigo 28.º

Tempo para o exercício do direito de reunião

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador participante e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Nos termos da Lei n.º 7/2009, o empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho comete contraordenação muito grave.

Artigo 29.º

Ação da comissão de trabalhadores no interior da Parques Tejo

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos, sempre que necessário e nos termos legais.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores, assim como a utilização dos equipamentos propriedade da Parques Tejo, que facilitem estes contactos (telefone, faxes, computadores, fotocopiadoras e outros similares).

Artigo 30.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A comissão de trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 31.º

Direito a instalações adequadas

A comissão de trabalhadores tem direito a instalações adequadas, no interior da Parques Tejo, para o exercício das suas funções (espaço/sala própria e autónoma que permita desenvolver o trabalho administrativo e de arquivo, garantindo equipamento de escritório, equipamento informático, etc.).

Artigo 32.º

Direito a meios materiais técnicos

A comissão de trabalhadores tem o direito a obter do conselho de administração da Parques Tejo, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 33.º

Crédito de horas

Os trabalhadores da Parques Tejo, que sejam membros da comissão de trabalhadores, dispõem, para o exercício das respetivas atribuições, do crédito de horas previsto na lei.

Artigo 34.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da Parques Tejo, que sejam membros da comissão de trabalhadores, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e atividades, nos termos da lei.

2- As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 35.º

Autonomia e independência da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores é independente da tutela, do conselho de administração da Parques Tejo, dos partidos e associações políticas, de confissões religiosas, de associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da comissão de trabalhadores, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a comissão de trabalhadores.

Artigo 36.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a comissão de trabalhadores tem direito a beneficiar na sua ação, da solidariedade de classe, que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 37.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores, previstas nestes estatutos.

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade jurídica

1- A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3- A comissão de trabalhadores goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a comissão de trabalhadores em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º destes estatutos.

Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

Artigo 39.º

Sede da comissão de trabalhadores

A sede da comissão de trabalhadores em instalações da Parques Tejo.

Artigo 40.º

Composição da comissão

1- Conforme o previsto no Código do Trabalho em acordo com o número de trabalhadores da empresa, a comissão de trabalhadores é composta por três elementos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelos elementos suplentes da mesma lista. O número de elementos suplementes de cada lista, não pode ser superior a três.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, a ter lugar no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Início de atividade da comissão e duração do mandato

1- A comissão de trabalhadores só pode iniciar a sua atividade depois da publicação dos resultados da eleição e respetiva composição da lista eleita, nos termos do número 3 do artigo 67.º destes estatutos.

2- O mandato da comissão é de três anos, tendo o seu início no dia da publicação referida no número 1. Terminado o mandato, é permitida a sua candidatura a reeleição para mais um mandato, não podendo exceder os 3 mandatos sucessivos.

3- No período de transição de mandatos, a comissão de trabalhadores cessante mantém-se em funções de gestão até ser legalmente substituída pela candidatura eleita, nos termos do número 1 deste artigo, devendo proceder à passagem das pastas aos novos constituintes da comissão de trabalhadores, a partir dessa data e no prazo máximo de 5 dias úteis.

Artigo 42.º

Perda de mandato de membro da comissão

1- Perde o mandato o membro da comissão que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da comissão de trabalhadores, nos termos do número 2 do artigo 40.º destes estatutos.

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da comissão de trabalhadores

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas esta delegação só produz efeitos numa única reunião da comissão de trabalhadores.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período do impedimento.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores

Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 45.º

Coordenação da comissão de trabalhadores e deliberações

1- A atividade da comissão de trabalhadores é coordenada por um coordenador eleito na primeira reunião após a tomada de posse, pela comissão e subcomissão de trabalhadores, de entre os membros constituintes da comissão de trabalhadores.

2- As deliberações da comissão de trabalhadores são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e prevalece o voto do coordenador como voto de qualidade.

Artigo 46.º

Reuniões da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por cada 2 meses.

2- Podem haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

1- Constituem receitas da comissão de trabalhadores:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela comissão;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A comissão de trabalhadores submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua atividade.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 48.º

Regulamento eleitoral

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral que se junta.

Regulamento eleitoral para a eleição da comissão e outras deliberações por voto secreto

Artigo 49.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da Parques Tejo.

Artigo 50.º

Princípios gerais do voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou folga, ou ausentes por motivo de baixa médica.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 51.º

Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três elementos eleitos em plenário expressamente convocado para o efeito, um dos quais será eleito pelos elementos constituintes da CE, como presidente. O mandato da CE coincidirá com a duração do processo eleitoral, sendo as suas deliberações tomadas por maioria.

2- Os elementos a constituírem a CE são designados pela comissão de trabalhadores cessante, tendo estes que ser eleitos como CE em plenário, e por maioria dos trabalhadores presentes no plenário. O voto em plenário para a CE pode ser por voto direto ou por voto secreto.

3- Fará parte ainda da CE um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas, se assim desejado pelas respetivas candidaturas.

Artigo 52.º

Competências da comissão eleitoral

1- Compete à comissão eleitoral:

a) Iniciar e dirigir o processo eleitoral;

b) Afixar as listas com a antecedência prevista antes do ato eleitoral;

c) Designar os locais em que haverá mesas de voto e o respetivo horário de funcionamento;

d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais;

e) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;

f) Apreciar e julgar as reclamações;

g) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;

h) Assegurar o igual acesso ao aparelho técnico e material para o desenvolvimento eleitoral.

2- Caberá à comissão eleitoral a edição das listas e respetiva distribuição pelos locais usuais de afixação de documentos de interesse para todos os trabalhadores e por todos os locais onde funcionarão as mesas de voto.

Artigo 53.º

Caderno eleitoral

1- A empresa, através do serviço ou departamento responsável, deve entregar o caderno eleitoral à comissão eleitoral, no prazo de cinco dias úteis após a convocatória do ato eleitoral.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto, estando o mesmo aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

3- O caderno eleitoral deve conter o nome de todos os trabalhadores da Parques Tejo, nos termos do artigo 49.º e do número 2 do artigo 50.º destes estatutos, e, sendo caso disso, agrupados por serviços ou departamentos.

Artigo 54.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral com uma antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória mencionará expressamente a data, horário, local e objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantia a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta, ou entregue com protocolo.

Artigo 55.º

Candidaturas

1- Nos termos do número 3 do artigo 433.º do Código de Trabalho, só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 15 ou 20 % dos trabalhadores da Parques Tejo, inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As listas devem discriminar os nomes completos, os números dos bilhetes de identidade e respetivas datas de

emissão e os locais de trabalho, dos membros a constituir a comissão e a subcomissão de trabalhadores, assim como dos membros suplentes.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas deverão ser apresentadas até 12 dias antes da data para o ato eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo pelos proponentes.

7- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todos os proponentes têm direito a fiscalizar, através de delegado designado por estes, toda a documentação recebida para os efeitos deste artigo.

Artigo 56.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhados da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de 48 horas a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 57.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral publicita, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 54.º, a aceitação das candidaturas.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 58.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

3- As candidaturas podem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidade e de tratamento entre elas.

Artigo 59.º

Local e horário da votação

1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho.

2- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do início do período de funcionamento da empresa e termina, pelo menos, às 15 horas.

3- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

4- Os trabalhadores em regime de turnos ou com horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

5- A votação realiza-se em todos os serviços da empresa, simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os gabinetes e sede da Parques Tejo.

Artigo 60.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto na sede da empresa e em todos os seus serviços, geograficamente dispersos (gabinetes). Na sede da empresa as mesas de voto são fixas. Nos gabinetes, as mesas de voto podem ser fixas ou volantes.

2- As mesas são colocadas no interior do local de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar, confidencialmente, sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa.

3- Os trabalhadores têm direito a votar no seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos respetivos serviços, e, caso contrário, a votar por correspondência.

4- Todos os trabalhadores podem exercer o seu direito e dever de voto, em qualquer mesa de voto, caso nesse dia, não o possam fazer na mesa de voto afeta ao seu habitual local de trabalho, devendo comunicar tal à comissão eleitoral num prazo até ao dia anterior à data do ato eleitoral.

Artigo 61.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respetiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Cada lista candidata, tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 62.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos o tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 63.º

Ato eleitoral

1- Compete a cada mesa de voto dirigir os respetivos trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem.

3- Em caso de dúvida quanto à identidade do eleitor, a mesa poderá solicitar ao votante, no ato da votação, documento comprovativo de identidade que disponha do seu nome completo e fotografia.

4- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projeto de estatutos em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

6- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

7- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

8- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 64.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à comissão de trabalhadores da Parques Tejo, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 65.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista candidata, que tenha desistido da votação ou que não tenha sido admitida;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a votante do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 64.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 66.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto sobre a votação é lavrada pela comissão eleitoral ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricadas em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- O apuramento global é feito pela comissão eleitoral com base nas atas das mesas de voto.

4- A comissão eleitoral lavra uma ata de apuramento global com as formalidades previstas no número 2.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama a lista eleita, comunicando os resultados da votação a todos os trabalhadores.

Artigo 67.º

Registo, publicidade e início de atividade

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação, a comissão eleitoral procede à publicação e comunicação, a todos os trabalhadores e ao órgão de gestão da empresa, dos resultados da votação bem como da cópia da respetiva ata de apuramento global.

2- A comissão eleitoral deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão e subcomissão de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A comissão e subcomissão de trabalhadores, iniciam a sua atividade a partir da data da publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 68.º

Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 69.º

Destituição da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da Parques Tejo, com direito de voto.

2- Para deliberação da destituição, exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela comissão de trabalhadores a requerimento de, pelo menos, 15 ou 20 % trabalhadores da Parques Tejo, com direito a voto.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação nos termos do artigo 5.º destes estatutos se a comissão de trabalhadores o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 15 ou 20 % dos trabalhadores com direito a voto e deve ser fundamentada.

7- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

8- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da comissão de trabalhadores.

Artigo 70.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de no mínimo 20 % dos trabalhadores. À aprovação e alteração dos estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, e segundo o Código do Trabalho, as regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a eleição da comissão e subcomissão de trabalhadores e outras deliberações por voto secreto».

Artigo 71.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 72.º

Casos omissos

Os casos omissos, não previstos neste regulamento são resolvidos com recurso à legislação em vigor, nomeadamente o Código do Trabalho e o Código do Procedimento Administrativo.

Registado em 11 de julho de 2022, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 56 , a fl. 53 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA - Eleição

Comissão de trabalhadores eleita em 8 de junho de 2022 para o mandato de três anos.

António Manuel Galinha Terrinca Álvares.
José Carlos Prates Calixto.
Joaquim Duarte Milho Vardasca.
Paulo Jorge Pires Amaro.
Carlos Alexandre Carvalho Pardal Cardoso.
Carla Alexandra Abrantes dos Santos.
Sandra Maria Fialho Hilário.
Carlos Alexandre Pereira Granadas.
Nuno Miguel Freire Pinto Baptista.
Maria Manuela Barata Reis.
José António Ruivo Duarte Lemos.

Registado em 7 de julho de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 55, a fl. 53 do livro n.º 2.

Varzim Sol - Turismo, Jogo e Animação, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 21 de junho de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Filipe da Silva Mendes.
Vítor Manuel Ramires Marques.
Sérgio Ribeiro da Conceição.
Jorge Soline dos Santos Resende.
David Fernando Leal da Fonseca.

Registado em 11 de julho de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 57, a fl. 54 do livro n.º 2.

EDP - Gestão da Produção de Energia, SA - Eleição

Composição da comissão e das subcomissões de trabalhadores eleitas em 7 de junho de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

1- João Manuel Além Gonçalves.
2- Telmo José Pires Gomes Cunha.
3- Gustavo Miguel Alexandre Gaspar.
4- André Samuel Silva Pires.
5- José Pedro Almeida Paiva Vieira Mansilha.
6- Hugo Filipe Vieira Palhares.
7- David Emanuel Ferreira Silva.

Suplentes:

1- Rui Manuel Afonso Martins.
2- Júlio Pinho.
3- António Manuel Moura Pereira.
4- Domingos Manuel Alves Afonso Martins.
5- José Pedro Carvalho Torres.
6- Pedro Oliveira Galhano.
7- Vitor José Silva Pereira Garrido.

Subcomissão de trabalhadores da direção de otimização e gestão de ativos hídricos - SubCT/DOH

António José Freitas Garcia.
Bruno Filipe Teixeira Oliveira.
José Pedro Almeida Paiva Vieira Mansilha.

Subcomissão de trabalhadores do centro de produção Cávado-Lima - SubCT/DCL

João Pedro Gomes Pereira.
Márcio José Barbosa Brandão.
Tiago Manuel Leite Vieira.

Subcomissão de trabalhadores do centro de produção Douro - SubCT/DDR

David Emanuel Ferreira Silva.
Diogo Filipe Mendes da Silva.
Hugo Filipe Vieira Palhares.

Subcomissão de trabalhadores do centro de produção Tejo-Mondego - SubCT/DTM

José Pedro Carvalho Torres.
Hugo Gonçalo Maçaneiro Nunes.
Sérgio Ivan Neves Gonçalves.

Subcomissão de trabalhadores da direção de engenharia - SubCT/DEN

António Manuel Moura Pereira.
Telmo José Pires Gomes Cunha.
Adriano Filipe Monteiro Oliveira.

Registado em 12 de julho de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 58, a fl. 54 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Renault Cacia, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de junho de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Renault Cacia, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 1 e número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o SITE-CN informa V. Ex.as, que vai levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST) da Renault Cacia, SA, com sede no Lugar da Póvoa do Paço, Cacia Aveiro, no dia 27 de setembro de 2022.»

Tintas Robbialac, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 1 de julho de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Tintas Robbialac, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.as com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o sindicato SITE Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 30 de setembro de 2022, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Tintas Robbialac, SA.
Morada: Vale de Lide - 2695-671, S. João da Talha.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Silsa - Confecções, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Silsa - Confecções, SA, realizada em 22 de junho de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2022.

Efetivos:

Ana Sofia Silva Martins.
Filipa Alexandra Ferreira Gomes.
Paula Marisa Gomes Matos.

Suplentes:

Isabel Patrícia Amaral da Costa.
Tiago Filipe Pereira da Costa.
Fábio Daniel Silva Rodrigues.

Registado 11 em de julho de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 158, a fl. 158 do livro n.º 1.

Browning Viana - Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Browning Viana -

Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, SA, realizada em 22 de junho de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022.

Efetivos:

Josué da Silva Carvalho.
Sandra Maria Gonçalves Vila Boas Ferreira.
André de Barros Pereira Cardoso.
Maria de Fátima Torres Pereira.
Carlos Eusébio Viana Machado.

Suplentes:

Maria Armanda Martins de Araújo Sá.
Rui Manuel Agra Rego.
Sara Maide Rodrigues Fernandes da Costa.
Mário Paulo Silva Dias.
Andreia Maria Moreira da Cunha Lima de Faria.

Registado em 11 julho de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 34, a fl. 158 do livro n.º 1.