



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outros (pessoal fabril) - Alteração salarial e outras e texto consolidado	3375
- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU - Alteração salarial e outras e texto consolidado	3415
- Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração e texto consolidado	3443
- Acordo de empresa entre a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L. ^{da} e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro - Alteração salarial e outra e texto consolidado	3463
- Acordo de empresa entre a Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado	3485

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Automóvel - STASA - Eleição	3510
- Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Eleição	3510
- Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial - SQAC - Eleição	3510

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- APORMED - Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos - Alteração	3511
--	------

II – Direção:

- AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga - Eleição	3518
- ACIST - Associação Empresarial de Comunicações de Portugal - Eleição	3518

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA - Eleição	3519
- RELOPA - Electrodomésticos, Térmica e Ventilação, SA - Eleição	3519
- Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) - Eleição	3519
- Exide Technologies, L. ^{da} - Eleição	3519

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- SAS Autosystemtechnik de Portugal, Unipessoal L. ^{da} - Convocatória	3520
---	------

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera, nas cláusulas que foram objecto de revisão, a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 31 de 22 de agosto de 2021, n.º 30, de 15 de

agosto de 2020 e n.º 42, de 15 novembro de 2019 (texto consolidado) e apenas nas matérias agora acordadas.

Cláusula 1.^a

1- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional representadas pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas nas associações outorgantes, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelos sindicatos outorgantes.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Vencimentos (euros)
I	Profissionais de engenharia de grau 6	2 635,02
II	Profissionais de engenharia de grau 5	2 296,31
III	Profissionais de engenharia de grau 4	1 993,33
IV	Profissionais de engenharia de grau 3	1 745,58
V	Profissionais de engenharia de grau 2	1 594,33
VI	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão B)	1 412,03
VII	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão A)	1 250,22
VIII	Chefe de vendas Desenhador-chefe/projectista Desenhador	986,36
IX	Caixeiro-encarregado Chefia I (químicos) Desenhador industrial Encarregado de armazém Encarregado de electricista Encarregado geral corticeiro Encarregado metalúrgico Inspector de vendas Técnico de máquinas electrónicas industriais (electricista)	941,75
X	Chefia II (químicos) Desenhador de execução II Encarregado de construção civil Fogoeiro-encarregado Trabalhador de qualificação especializada (electricista) Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgicos)	900,00
XI	Chefe de equipa (electricista) Chefia III (químicos) Encarregado de refeitório Fogoeiro-subencarregado	895,00
XII	Apontador (mais de um ano) Arvorado de construção civil Vendedor Caldeireiro de 1.ª Canalizador de 1.ª Chefia IV (químicos) Cobrador Ecónomo Cozinheiro de 1.ª Desenhador de execução I Encarregado de secção (cortiça) Especialista (químicos) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 1.ª Ferreiro ou forjador de 1.ª Fiel de armazém (comércio) Fogoeiro de 1.ª Fresador mecânico de 1.ª (metalúrgicos) Laminador de 1.ª (cortiça) Laminador de 1.ª (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 1.ª Motorista de pesados Oficial (electricista) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.ª Primeiro-caixeiro Serralheiro civil de 1.ª	876,00

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), número 1, do artigo 492.º, do Código do Trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 6364 trabalhadores e 237 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2022.
- 6- (...)

Cláusula 74.ª-A

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 6,00 euros.

ANEXO I

Condições específicas**Motoristas e ajudantes de motoristas****Refeições**

1- As entidades patronais pagarão aos trabalhadores de transportes refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no número 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, nos termos da mesma disposição:

- Pequeno-almoço 4,88 €;
- Almoço 13,48 €;
- Jantar 13,48 €;
- Ceia 6,72 €.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Trabalhadores de hotelaria**Direito à alimentação**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- O valor da alimentação para os efeitos de descontos e para os efeitos de retribuição em férias é calculado na seguinte base:
 - Refeição completa.....6,00 €.

XII	Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1. ^a (metalúrgico) Torneiro mecânico de 1. ^a Tractorista de 1. ^a Vendedor especializado	876,00			
XIII	Afiador de ferramentas de 1. ^a (metalúrgico) Apontador (menos de um ano) Caldeireiro de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de limpos de 1. ^a (construção civil) Comprador Cozinheiro de 2. ^a Dispenseiro (hotelaria) Especializado (químico) Estucador Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 2. ^a Ferreiro ou forjador de 2. ^a Fogueiro de 2. ^a Fresador mecânico de 2. ^a (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 1. ^a Laminador de 2. ^a (cortiça) Laminador de 2. ^a (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 2. ^a Mecânico de carpintaria de 1. ^a Motorista de ligeiros (rodoviários) Operador-afinador máquinas electrónicas (cortiça) Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a (construção civil) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. ^a Segundo-caixeiro Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2. ^a Subencarregado de secção (cortiça) Telefonista de 1. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Tractorista de 2. ^a Verificador	872,00	XIV	Funileiro-latoeiro de 2. ^a Garlopista Guarda, vigilante, rondista Laminador de 3. ^a (cortiça) Laminador de 3. ^a (metalúrgicos) Lavador de rolas e discos Lixador Lubrificador (metalúrgico) Lubrificador (rodoviários) Manobrador Mecânico de automóveis de 3. ^a Mecânico de carpintaria de 2. ^a Operador de máquinas de envernizar Pedreiro de 2. ^a Peneiro Pesador (corticeiro) Pintor de 2. ^a Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3. ^a Porteiro Prensador de colados Preseiro Pré-oficial electricista do 2.º ano Preparador de lotes (pá mecânica) Quadrador manual ou mecânico Rabaneador Recortador de prancha Rectificador de rastos para calçado Refrigerador Semiespecializado (químicos) Serrador Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Soldador por electroarco de 3. ^a Telefonista de 2. ^a Terceiro-caixeiro Torneiro mecânico de 3. ^a Traçador Triturador Vigilante (corticeiro) Alimentador ou recebedor (cortiça) Calafetador Colador Estampador Limpador de topos Moldador Parafinador, encerador ou esterilizador Prensador de cortiça natural Rebaixador Ajudante (cortiça) Escolhedor de rolas e discos	868,00
XIV	Abridor de roços (construção civil) Afiador de ferramentas de 2. ^a Afinador (corticeiro) Aglomerador Ajudante de motorista (rodoviários) Amolador Apontador Broquista Caldeireiro de 3. ^a Caldeireiro, raspador ou cozedor Calibrador Canalizador de 3. ^a Carpinteiro de limpos de 2. ^a Colmatador Condutor-empilhador, monta-cargas e pá mecânica Contínuo Cortador de bastões. Cozinheiro de 3. ^a (hotelaria) Desenhador de execução/tirocinante Embalador Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão Enfardador e prensador Espaldador manual ou mecânico Estufador ou secador Ferramenteiro da construção civil (mais de um ano) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 3. ^a Ferreiro ou forjador de 3. ^a Fogueiro de 3. ^a Fresador (corticeiro) Fresador mecânico de 3. ^a (metalúrgicos)	868,00	XV	Afinador de ferramentas de 3. ^a Apontador até um ano (construção civil) Capataz (construção civil) Empregado de refeitório (hotelaria) Ferramenteiro até um ano (construção civil) Funileiro-latoeiro de 3. ^a Lavador mecânico ou manual Não especializado (químicos) Operário não especializado (servente metalúrgico) Preseiro ou engomador (têxteis) Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente (comércio) Tecelão (têxteis) Tirocinante de desenho do 2.º ano	843,00
			XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano Ajudante de fogueiro do 3.º ano Aprendiz de mais de 18 anos idade (construção civil) Caixeiro-ajudante do 2.º ano (comércio) Contínuo (menor) Costureiro (têxteis) Guarda (construção civil) Praticante de metalúrgicos do 2.º ano Servente (construção civil) Tirocinante de desenho do 1.º ano Trabalhador de limpeza	843,00

XVII	Ajudante de fogueiro do 2.º ano Ajudante do 1.º ano (electricista) Aprendiz do 2.º ano (construção civil) Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) Caixeiro-ajudante do 1.º ano (comércio) Praticante metalúrgico do 1.º ano	843,00
XVIII	Ajudante de fogueiro do 1.º ano	843,00
XIX	Aprendiz do 2.º ano (electricidade) Aprendiz menor de 18 anos idade (construção civil) Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil) Paquete de 17 anos de idade Praticante do 2.º ano (comércio)	843,00
XX	Aprendiz do 1.º ano (electricista) Paquete de 16 anos Praticante do 1.º ano (comércio)	843,00

Aprendizes corticeiros

Grupos	16 - 17 anos	17 - 18 anos
XIV	843,00	843,00

Aprendizes metalúrgicos

Tempo de aprendizagem

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	843,00	843,00
17 anos	843,00	-

Praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	843,00	843,00
17 anos	843,00	-

Santa Maria de Lamas, 12 julho de 2022.

Pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

Jorge Mendes Pinto de Sá, na qualidade de mandatário.

Pedro António Borges Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

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

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

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

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

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

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTDT:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera, nas cláusulas que foram objecto de revisão, as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2021, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2020 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 novembro de 2019 (texto consolidado) e apenas nas matérias agora acordadas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional representadas pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e, por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas nas associações outorgantes, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 6364 trabalhadores e 237 empresas.

Cláusula 2.^a

(Vigência do contrato)

1- O período mínimo de vigência do presente CCT é de 12 meses, podendo qualquer das partes denunciá-lo após 10 meses de vigência.

2- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido o que se pretende alterar.

3- A presente convenção obriga ao cumprimento de pleno direito cinco dias da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- As regalias concedidas por uma convenção colectiva em vigor no sector corticeiro acompanham sempre o trabalhador desse sector que, em razão da eventual mudança de funções, tenha passado a estar abrangido por outra convenção do sector corticeiro.

5- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2022.

Cláusula 3.^a

(Denúncia e revisão)

1- O presente CCT poderá ser denunciado por qualquer das partes seis meses antes do termo da sua vigência, mediante declaração formal de denúncia ou pela apresentação de uma proposta de revisão.

2- A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos a partir da data da sua recepção.

3- O início das negociações deve ser acordado dentro dos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta, fixando-se o início das negociações nos 30 dias a contar daquela recepção.

Cláusula 4.^a

(Processo de revisão)

1- A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos a partir da data da sua recepção.

2- Recebida a resposta, se não houver acordo, terá lugar o recurso aos meios reguladores dos contratos colectivos de

trabalho previstos na lei e segundo o esquema aí determinado.

3- Qualquer das partes poderá interromper as diligências previstas no número anterior se considerar que a outra parte põe em prática expedientes dilatórios ou que se opõe à obtenção de uma solução convencional para o conflito.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 5.^a

(Condições gerais de admissão)

1- Sem prejuízo do estipulado na cláusula seguinte, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

a) Idade mínima de 14 anos;

b) Habilitações escolares mínimas impostas estatutariamente pelos sindicatos respectivos;

c) Possuírem carteira profissional ou caderneta profissional, quando obrigatória.

2- Os contratos dos trabalhadores, ao serviço das entidades patronais representadas pelas associações patronais outorgantes à data da entrada em vigor desta convenção não podem ser prejudicadas pelo disposto no número anterior desta cláusula.

3- A entidade patronal só poderá admitir novos trabalhadores, para preenchimento das vagas existentes em categorias ou classes superiores, desde que não tenha ao seu serviço trabalhadores de classificação profissional inferior capazes de poderem desempenhar as funções das categorias ou classes referidas, devendo para tal efeito ser obrigatoriamente ouvidos os trabalhadores das secções ou serviços respectivos ou seus representantes.

Cláusula 6.^a

(Condições específicas de admissão)

A - Operários corticeiros

1- Poderão ser admitidos ao serviço da indústria corticeira, respeitando o condicionalismo deste contrato, indivíduos de qualquer dos sexos, com a idade e as habilitações exigidas por lei e que possuam a necessária robustez física.

2- Quando o trabalhador admitido tenha sido anteriormente profissional da indústria corticeira, bastar-lhe-á apresentar à entidade patronal com quem deseja contratar, documento comprovativo da sua categoria, passado pelo sindicato.

3- A entidade patronal poderá recrutar ou admitir trabalhadores consultando o serviço de colocação do sindicato.

B - Cobradores

A idade mínima de admissão é de 18 anos. As habilitações mínimas são as exigidas por lei.

C - Contínuos

1- Para admissão de paquetes, contínuos, porteiros, guar-

das e trabalhadores de limpeza são exigidas as habilitações mínimas legais.

- 2- As idades mínimas para admissão são:
 - 14 anos, para paquete;
 - 18 anos, para contínuo;
 - 18 anos, para trabalhadores de limpeza;
 - 21 anos para porteiro e guarda.

D - Caixeiros

A idade mínima de admissão é de 14 anos. As habilitações mínimas são as do ciclo preparatório ou equivalente.

E - Electricista

1- É obrigatória para todos os inscritos a carteira profissional.

2- A carteira profissional será passada pela direcção do sindicato e visada pelo Ministério do Trabalho e é documento obrigatório a apresentar pelo sócio do sindicato no desempenho da profissão, sempre que legalmente lhe seja exigida por quem de direito.

F - Fogueiro de mar e terra

1- A admissão de fogueiros é feita nos termos da legislação em vigor.

2- As categorias são as constantes do regulamento da profissão, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966.

3- Os trabalhadores classificados com a categoria «ajudante de fogueiro» somente poderão desempenhar as suas funções quando observado o disposto no número 4 dos princípios gerais das condições específicas, constantes do anexo I.

G - Telefonistas

- 1- A idade mínima de admissão é de 16 anos.
- 2- As habilitações mínimas são as exigidas por lei.

H - Indústria hoteleira

1- Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou por Regulamento da Carteira Profissional.

2- Têm preferência na admissão:

a) Os profissionais titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento de escolas hoteleiras;

b) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

I - Profissionais de engenharia

1- São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outras.

2- Neste grupo serão integrados os profissionais com o curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras, oficialmente reconhecidas, os profissionais com curso de engenheiro técnico agrário e os de

máquinas marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

3- Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria profissional de engenheiro sem grau académico, o profissional que exerça as funções do anexo II, para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático a graus superiores.

J - Químicos

1- A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental, durante os primeiros quinze dias, salvo se outro prazo for acordado no acto de admissão, por escrito, não podendo aquele período exceder quatro ou cinco dias.

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

3- Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador desde que comprove a total inadaptação deste para as tarefas para que foi contratado em documento escrito ao trabalhador.

4- Se comprovada a inadaptação do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a avisá-lo com a antecedência mínima de cinco dias, se o período experimental for de quinze dias no início do qual o trabalhador cessará imediatamente o trabalho, recebendo a retribuição como se prestasse trabalho até ao fim do período experimental.

5- Quando a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio referido no número anterior, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a dois meses de retribuição por cada mês de trabalho.

6- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

7- Durante o período experimental, o trabalhador poderá por termo ao contrato em qualquer altura.

8- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

L - Garagens

Idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas exigidas por lei.

M - Metalúrgicos

1- São admitidos na categoria de aprendizes, os jovens dos 14 aos 17 anos de idade, inclusive, que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2- São admitidos directamente como praticantes (profissionais que fazem tirocínio em qualquer das profissões), os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular, ou estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional acelerado.

N - Técnicos de desenho

1- Podem ser admitidos para as categorias de técnico de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

a) Curso industrial (Decreto-Lei n.º 37 029), ou curso geral de mecânica de electricidade ou de construção civil, que ingressem na categoria de tirocinante do 2.º ano ou do 1.º ano, respectivamente;

b) Curso complementar - 11.º ano (mecanotecnia, electrotecnicia ou construção civil), que ingressem na categoria de desenhador de execução I, após 12 meses como desenhador de execução - Tirocinante.

2- Acessos e promoções:

a) Os períodos máximos de tirocinante são os indicados na alínea a) do número anterior, findos os quais os trabalhadores passam à categoria de desenhador de execução - Tirocinante;

b) O tempo de permanência na categoria de desenhador de execução - Tirocinante é de 1 ano;

c) O acesso às categorias de desenhador industrial e de desenhador-chefe/projectista é feito por desempenho de funções ou preenchimento de vagas, salvo outras condições;

d) Os desenhadores de execução que completem um curso técnico industrial de desenho (curso de mecânica, electrónica ou construção civil) da via profissionalizante do 12.º ano serão promovidos a desenhador industrial;

e) O acesso do escalão I ao escalão II da categoria de desenhador de execução processa-se automaticamente logo que o trabalhador complete 3 anos no escalão.

3- Reclassificações:

a) Os actuais tirocinantes serão reclassificados tendo em conta a formação e o tempo de tirocinio que possuem;

b) Os actuais desenhadores «mais de 6 anos» serão reclassificados em desenhador industrial;

c) Os actuais desenhadores projectistas serão reclassificados em desenhador-chefe/projectista;

d) Os actuais desenhadores «3 a 6 anos» serão reclassificados em desenhadores de execução II;

e) Os actuais desenhadores «até 3 anos» serão reclassificados em desenhador de execução I.

Cláusula 7.^a

(Período experimental)

1- O período experimental é de 15 dias.

2- O período experimental poderá ser alargado até ao prazo máximo de seis meses para cargos que envolvam alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, mediante a celebração de acordo reduzido a escrito.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 8.^a

(Substituição temporária e contratos a termo)

1- As entidades patronais poderão admitir trabalhadores para efeitos de substituição temporária.

2- Se, no caso de o trabalhador admitido nestas condições, o seu contrato for denunciado pela entidade patronal oito dias antes do termo do período de substituição, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 9.^a

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com o estabelecido no anexo III.

2- Quando se levante o problema da classificação profissional, deve a entidade patronal reunir com a comissão de delegados sindicais para, em conjunto, se estabelecer a categoria adequada.

3- Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal através do delegado sindical ou da comissão sindical da empresa.

4- Na falta de acordo na atribuição da classificação, podem as partes submeter a resolução do litígio à comissão paritária.

Cláusula 10.^a

(Densidades dos quadros)

A - Caixeiros

1- É obrigatória a existência do caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco.

2- Até sete trabalhadores de armazém haverá um fiel de armazém.

3- De oito a catorze trabalhadores haverá um encarregado e um fiel de armazém.

4- De quinze a vinte e quatro trabalhadores haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

5- Com mais de vinte e cinco trabalhadores haverá um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

6- Por cada grupo de oito vendedores, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

7- Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

8- Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Classe das categorias		
	1. ^a	2. ^a	3. ^a
1	1	-	-
2	1	-	1
3	1	1	1
4	1	1	2
5	1	2	2
6	1	2	3
7	2	2	3
8	2	3	3
9	2	3	4
10	3	3	4

9- Quando o número de trabalhadores for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro-base.

10- O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

11- Além deste quadro de densidades mínimas, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

B - Electricistas

Para os trabalhadores electricistas serão obrigatoriamente observadas as seguintes densidades:

a) O número de ajudantes e pré-oficiais, no seu conjunto, não pode ser superior a 100 % da totalidade dos oficiais; o número de aprendizes não poderá exceder 50 % do número total de oficiais e pré-oficiais;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais, têm de classificar um como encarregado.

C - Trabalhadores da indústria hoteleira

1- Economato ou despensa - O trabalho desta secção deverá ser dirigido por um profissional de categoria não inferior à de despenseiro nos refeitórios em que se confeccionem mais de cento e cinquenta refeições diárias.

2- Cozinha - Nas cantinas que forneçam até cento e cinquenta refeições, as secções de cozinha e despensa terão de ser dirigidas por profissionais de categoria inferior a segundo-cozinheiro.

D - Fogueiros

Fogueiro-encarregado - Sempre que nos quadros da empresa se verifique a existência de mais de 3 fogueiros de 1.^a classe ou subencarregados, um terá de ser classificado com a categoria de fogueiro-encarregado.

Fogueiro-subencarregado - No caso de existência de turnos, no turno em que não estiver em serviço o fogueiro-encarregado, o fogueiro mais velho assumirá a chefia do turno, com a categoria de subencarregado, desde que haja mais que um profissional dessa especialidade.

No turno em que esteja em serviço o fogueiro-encarregado, será este o responsável pelo turno, não havendo subencarregado.

Cláusula 11.^a

(Criação de novas categorias)

1- A pedido da entidade patronal, dos próprios interessados e dos organismos vinculados por este contrato, podem as partes, através das respectivas comissões paritárias mistas, autorizar classificações especiais ou a criação de novas categorias profissionais quando aconselhadas pela natureza dos serviços, sem prejuízo da sua definição e equiparação a uma das categorias constantes do anexo II, não só para efeitos de atribuição de remuneração como para observância das proporções mínimas a respeitar na organização e preenchimento dos quadros.

2- Na criação de novas categorias profissionais, atender-se-á sempre à natureza ou exigências dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares.

3- Sem prejuízo do referido no número anterior, poderá, porém, a entidade patronal admitir, nos termos legais, o pessoal necessário ao desempenho de funções agora não previstas, sem prejuízo do preceituado na cláusula 5.^a, número 3.

4- As novas categorias e atribuições próprias consideram-se parte integrante do presente contrato, depois de ser decidido pela comissão paritária.

Cláusula 12.^a

(Quadros de Pessoal)

1- As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a reter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2- As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

Cláusula 13.^a

(Promoção ou acesso)

Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à classe superior dentro da mesma categoria, ou a mudança, quando aceite pelo trabalhador, para outra categoria a que corresponda remuneração mais elevada.

Cláusula 14.^a

(Período de aprendizagem)

A - Corticeiros

1- O período de aprendizagem terá a duração máxima de quatro anos, sendo, porém, reduzido de um a dois anos, consoante sejam admitidos com 15 ou 16 anos.

2- Os trabalhadores com mais de 17 anos de idade admitidos pela primeira vez na indústria corticeira terão dois períodos de adaptação de seis meses cada um.

3- Os períodos mencionados nos números 1 e 2 desta cláusula estão dependentes da efectiva prestação do trabalho e não da antiguidade.

4- Consideram-se admitidos pela primeira vez na indústria os trabalhadores que não comprovem uma admissão anterior neste sector industrial.

5- Os períodos fixados como duração de aprendizagem poderão ser ampliados ou reduzidos mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou comissão sindical ou intersindical, se a houver.

6- Para determinação do tempo de aprendizagem contar-se-á o serviço prestado a qualquer entidade patronal da indústria corticeira, quando devidamente certificado.

7- O número de aprendizes não pode exceder os 30 % do número total de trabalhadores em cada categoria, salvo nas empresas em que, à data da entrada em vigor deste contrato, essa percentagem seja superior.

B - Paquetes, contínuos, porteiros e guardas

1- Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos de idade, passam a contínuos, devendo, porém, passar a estagiários se entretanto completarem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ou frequentarem o último ano desses cursos.

2- Os contínuos, porteiros e guardas que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente têm preferência na sua integração nos quadros de escritório, nos termos do número 3 da cláusula 5.ª

C - Caixeiros

1- O praticante ascenderá a caixeiro-ajudante após dois anos de permanência na categoria ou quando atingir 18 anos de idade.

2- O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

3- O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão à classe imediatamente superior após dois anos ou três anos, respectivamente, de permanência na mesma categoria.

D - Electricistas

1- Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-á as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem, se forem admitidos com menos de 16 anos;

b) Após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos;

c) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade.

2- Os ajudantes, após dois períodos de 1 ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais.

3- Os pré-oficiais, após dois períodos de 1 ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

4- Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico, electricista ou rádio-montador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano.

5- Os trabalhadores electricistas diplomados com cur-

sos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

E - Fogueiros

Os ajudantes, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem, nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos em instalações de vapor de 3.ª, de 2.ª ou de 1.ª categoria, respectivamente, e serem aprovados em exame depois deste estágio.

F - Profissionais da indústria hoteleira

1- As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, desde que habilitados para o efeito.

2- Em qualquer secção, havendo mais do que um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

G - Químicos

1- Os trabalhadores promovidos para os escalões do quadro abaixo designado serão sujeitos a um estágio com as durações máximas indicadas:

Categoria	Tempo de estágio
Chefia nível I	120 dias
Chefia nível II	120 dias
Chefia nível III	120 dias
Especialista	120 dias
Especializado	80 dias
Semi-especializado	60 dias

2- Sempre que o trabalhador comprove a sua aptidão antes do fim do tempo de estágio, passará imediatamente a auferir a retribuição do escalão no qual estagia, tal como estivesse cumprindo a totalidade do tempo estipulado no número 1.

3- Sem prejuízo do número anterior, durante o tempo de estágio o trabalhador receberá a retribuição correspondente ao escalão profissional imediatamente inferior àquele em que estagia.

4- Não é permitida a atribuição do escalão de aprendiz. Os trabalhadores actualmente classificados neste escalão, serão reclassificados no escalão correspondente às funções desempenhadas com prejuízo do período de estágio.

H - Metalúrgicos

1- A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar 4, 3, 2 e 1 ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 14, 15, 16 e 17 anos de idade.

2- Ascendem a praticantes os aprendizes que:

a) Perfaçam 18 anos de idade e que tenham permanecido um mínimo de 6 meses como aprendizes;

b) Logo que completem um dos cursos referidos no número 2, letra M da cláusula 6.ª

3- O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado.

4- O tempo máximo de tirocínio dos praticantes será:

a) 2 anos nas profissões com aprendizagem;

b) 4 anos nas profissões sem aprendizagem.

5- O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão, ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

6- Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal, a solicitação escrita do trabalhador, comprovar por escrito a este a sua inaptidão, devendo tal comprovação ser apresentada no prazo máximo de dez dias, contados da data da solicitação do trabalhador.

7- Os trabalhadores que se encontrem há mais de 4 anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ou completem dois anos tendo o curso industrial, ascenderão à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito ao trabalhador a sua inaptidão.

8- Para efeitos do disposto nos números 6 e 7 desta alínea, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

9- O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação, será sempre contado para efeitos de antiguidade da nova categoria atribuída.

10- Pelo menos uma vez por ano, as empresas asseguram, obrigatoriamente, a inspecção médica aos aprendizes e praticantes, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde ou do seu normal desenvolvimento físico e mental.

11- Os resultados da inspecção referida no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

12- As empresas devem facultar os resultados das inspecções médicas aos trabalhadores e ao sindicato respectivo, quando este o solicite e o trabalhador não se opuser.

13- Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para o qual se prevê aprendizagem.

14- As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos aprendizes e praticantes.

15- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz e de um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem ou tirocínio que já possui, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

16- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, deverá requerer, no prazo de dez dias úteis subsequentes à apresentação da comprovação de

inaptidão pela entidade patronal, um exame técnico-profissional, o qual deverá efectuar-se até quinze dias após a constituição do júri do exame.

17- O exame a que se refere o número anterior destina-se a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções que enquadram a sua profissão, normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, o que será apreciado por um júri composto por três elementos, um indicado pela entidade patronal, outro indicado pelo trabalhador e um terceiro que mereça a confiança dos restantes membros do júri.

18- No caso de não ser possível chegar a acordo quanto ao terceiro elemento do júri, no prazo de 30 dias a contar da data da apresentação do requerimento do trabalhador, deverá a nomeação do terceiro elemento ser requerida aos serviços de formação profissional do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

19- No caso de o trabalhador ser aprovado no seu exame, a data de aprovação será a data em que o trabalhador solicitou a prova por escrito da sua inaptidão.

20- O trabalhador reprovado ou que, face à declaração da sua inaptidão pela entidade patronal, não tenha requerido exame técnico-profissional poderá requerer exame decorridos que sejam oito meses após a data da realização do último exame ou da declaração da sua inaptidão, tendo nestes casos a sua promoção contada a partir da aprovação no exame técnico-profissional.

Cláusula 15.ª

(Ordem de preferência nas promoções)

Sem prejuízo do preceituado na cláusula anterior, são razões de preferência, entre outras, as seguintes:

a) Maior competência e zelo profissional evidenciados pelos trabalhadores;

b) Maior antiguidade na categoria ou classe consoante os casos;

c) Maiores habilitações literárias e profissionais;

d) Maior antiguidade na empresa.

Cláusula 16.ª

(Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2- Quando circunstâncias especiais o exigirem, nomeadamente proximidade de embarques, entrega de encomendas, falta de trabalho na sua ocupação normal ou necessidade de assegurar o funcionamento de postos de trabalho essenciais à boa laboração da empresa, pode o trabalhador ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador. Nestes casos, o trabalhador não pode desempenhar serviços que não se enquadrem no sector profissional para o qual foi contratado.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 17.^a

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
b) Tratar e respeitar o trabalhador com a dignidade devida;
c) Passar aos trabalhadores em qualquer altura e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificados donde conste a antiguidade ou funções ou cargos desempenhados; só serão permitidas outras referências se expressamente solicitadas pelo interessado;

d) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, principalmente no que diz respeito a ventilação dos locais de trabalho, iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho de acordo com regulamento de higiene e segurança no trabalho;

e) Providenciar para que existam, em locais de fácil acesso aos trabalhadores placares destinados a afixação de documentos e informações de carácter sindical ou outros;

f) Acatar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato colectivo de trabalho, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste contrato, quando lhe sejam pedidos;

g) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;

h) Passar as declarações para que os trabalhadores possam tratar do seu cartão sindical;

i) Enviar a cada sindicato cópia de qualquer projecto de regulamentação interna da empresa, na mesma data em que o faz ao Ministério do Trabalho;

j) Não exigir ao trabalhador serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;

k) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em instituições de previdência, comissões paritárias e organizações sindicais;

l) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar à aplicação das suas habilitações, dando-lhes facilidades conforme o disposto neste contrato colectivo de trabalho;

m) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;

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

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Respeitar a fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho da empresa;

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

f) Usar de urbanidade nas suas relações com os superiores hierárquicos, o público e as autoridades;

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

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

i) Informar com veracidade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores e superiores hierárquicos;

j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

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

Cláusula 19.^a

(Garantia dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

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

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

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

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

e) Transferir o profissional para outro local de trabalho, salvo o disposto na clausula 23.^a;

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

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

h) Despedir ou readmitir o profissional, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

i) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalharem nas empresas, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitam emanadas do sindicato;

j) Salvo o disposto na cláusula 16.^a e nos casos de reestruturação ou reconversão, é proibido à entidade patronal transferir definitivamente o trabalhador da secção onde normalmente trabalha para outra secção sem o seu acordo.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contração do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas e fixadas neste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 20.^a

(Direitos especiais dos trabalhadores do sexo feminino)

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, nos termos da legislação em vigor;

c) Dois períodos de meia a uma hora por dia cada um (que poderão ser cumuláveis no caso de acordo entre o trabalhador e a entidade patronal), sem perda de retribuição, às trabalhadoras que aleitem os seus filhos, até à idade de um ano destes, podendo para tal ausentar-se da fábrica sempre que necessário;

d) Licença, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, durante o período menstrual, quando comprovada a sua necessidade, em cada período, por declaração médica. Esta licença não implica perda de retribuição;

e) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares do profissional exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;

f) Dispensa de trabalho das caldeiras e nas prensas, excepto nas prensas eléctricas de colados.

Cláusula 21.^a

(Direitos especiais dos menores)

1- As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do Estatuto do Ensino Técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

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

4- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua

saúde e do seu desenvolvimento físico normal, devendo, em caso de doença, ser o facto comunicado aos representantes legais dos examinados.

5- Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou caderneta própria.

Cláusula 22.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização, formação ou aperfeiçoamento sindical ou profissional, oficial ou particular, terão direito à redução de duas horas diárias no horário normal, sem prejuízo da sua remuneração, desde que tenham aproveitamento e comprovem a necessidade de utilização desse tempo.

2- Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exames.

3- Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, por altura dos exames, sem perda de remuneração, seis dias seguidos ou alternados, além daqueles em que prestem provas.

4- Aos trabalhadores-estudantes não pode ser atribuído horário por turnos, excepto se houver acordo do trabalhador, ouvido o sindicato.

Cláusula 23.^a

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1- A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses. A referência a um mês será substituída por quatro semanas se o vencimento for pago à semana, quinzena ou dia.

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

SECÇÃO I

Cláusula 23.^a-A

(Formação profissional)

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação;

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 23.^a-B

(Objectivos)

São objectivos da formação profissional:

a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que

tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;

b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;

c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;

d) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;

e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Cláusula 23.^a-C

(Formação contínua)

1- No âmbito dos sistemas de formação profissional, compete ao empregador:

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

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

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação a cada trabalhador, sejam acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação;

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

3- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

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

5- As horas de formação certificada a que se referem os números 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

6- A formação a que se refere o número 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

7- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo certo.

Cláusula 23.^a-D

(Formação contínua)

1- O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses.

2- A formação tem de corresponder aos seguintes limites:

a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;

b) Se o contrato tiver durado entre um a três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;

c) Se o contrato tiver durado mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho;

3- A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta de acordo, é determinada pelo empregador.

4- Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5- O incumprimento do disposto nos números 1 e 2 confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

CAPÍTULO IV

Da prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

(Período normal de trabalho)

1- Sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, o período semanal de trabalho é de quarenta horas, a partir de 1 de julho de 1995, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2- Em regime de 3 turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por 6 dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, sendo o limite máximo de duração semanal de trabalho, fixado no número 1, computado em termos de média anual.

Cláusula 25.^a

(Trabalho extraordinário)

1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado antes e depois do período normal de trabalho.

2- O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando as entidades patronais tiverem motivos excepcionais ou imprevisíveis, tendo em vista evitar danos directos ou imediatos sobre as pessoas ou equipamentos, em matérias-primas ou no abastecimento do mercado interno ou externo.

3- O trabalho extraordinário será sempre registado imediatamente antes do seu início ou termo.

4- O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário depois de atingir as 120 horas anuais.

5- O trabalho extraordinário realizado nos termos desta cláusula não pode ultrapassar as duas horas diárias, até ao máximo de 120 horas por ano, com excepção para os motoristas e ajudantes de motorista.

6- Ao trabalho prestado nesta cláusula é devida a remuneração suplementar fixada pela cláusula 30.^a

Cláusula 26.^a

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % da remuneração normal, salvo para os trabalhadores de turno, a quem se aplicará o regime de retribuição fixado no número 3 da cláusula 28.^a

3- Sempre que se verifique a prestação de trabalho extraordinário num horário de trabalho nocturno, o acréscimo de retribuição devido pela prestação de trabalho extraordinário será calculado com base na retribuição normal (sem o acréscimo do subsídio nocturno), sem prejuízo do disposto no número anterior e no número 3 da cláusula 28.^a, quando do caso especial de turnos rotativos.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

(Tabela salarial)

1- A retribuição mínima de todos os trabalhadores ao serviço da empresa será a constante da tabela salarial anexa a esta convenção.

2- O salário-hora é calculado pela seguinte fórmula:

$$SH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

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

3- Sempre que o trabalhador afigure uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á assegurada no conjunto a remuneração mínima para a respectiva categoria prevista neste contrato.

4- A retribuição mista referida no número anterior será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato, tomando-se no cálculo do valor mensal da parte variável a

média da retribuição auferida pelo trabalhador nos últimos doze meses.

5- O pagamento dos valores correspondentes à comissão sobre vendas deverá ser efectuado, logo que as vendas se concretizem, através da respectiva facturação.

6- Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal de 25,77 € para falhas.

7- Não é permitida qualquer forma de retribuição não prevista neste contrato, nomeadamente a remuneração exclusivamente em comissões, mesmo que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 27.^a-A

(Desconto nas horas de falta)

1- A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de ausência deste durante o período normal de trabalho a que está obrigado, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato ou na legislação laboral.

2- As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal, na base da remuneração/hora, calculada nos termos do número 2 da cláusula 27.^a, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior a metade de média mensal das horas de trabalho caso a que a remuneração será a correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

3- A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

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

em que n é número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

4- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário e que leve ao desconto legal de sábados, domingos ou feriados (além do período de ausência calculado nos termos do número 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 874/76), o desconto a efectuar será com base no salário/dia, ou seja, o valor encontrado com a fórmula:

Retribuição mensal: 30.

Cláusula 28.^a

(Trabalho de turnos)

1- Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno sem o seu consentimento prévio.

2- É vedado à entidade patronal obrigar o trabalhador a prestar serviço em dois turnos consecutivos.

3- O pessoal que trabalha em regime de turnos receberá entre as 20h00 e as 7h00 uma retribuição superior a 50 % e no turno diurno será superior em 5 % sobre a tabela constante deste contrato.

4- O subsídio a que se refere o número anterior aplicar-se-á ainda que a instalação fabril suspenda a sua laboração por turnos uma vez por semana.

Cláusula 29.^a

(Documento a entregar ao trabalhador e pagamento)

1- A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores no acto do pagamento da retribuição um talão preenchido de forma bem legível, no qual figurem o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Caixa de Previdência, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, especificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho nos dias de descanso ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2- O pagamento será sempre efectuado até ao último dia útil de trabalho do mês a que respeita, sem prejuízo do acerto de contas no mês seguinte, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, além do período normal diário de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário.

3- Em regra, o pagamento da retribuição deve efectuar-se no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade.

4- Tendo sido acordado o lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

Cláusula 30.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário e isenção do horário de trabalho)

1- Sem prejuízo do previsto na cláusula 25.^a, o trabalho prestado fora do período normal dá direito a retribuição especial, calculada nos termos seguintes:

- Primeira hora: Retribuição normal, acrescida de 75 %;
- Segunda hora: Retribuição normal, acrescida de 100 %;
- Horas seguintes: Retribuição normal, acrescida de 125 %.

2- O tempo gasto pelo trabalhador na deslocação da ida e volta, caso este seja chamado fora do seu horário normal de trabalho, considera-se trabalho extraordinário e como tal será pago.

3- Sempre que o trabalhador seja chamado, ao abrigo do número 2 desta cláusula, para prestar trabalho extraordinário, ser-lhe-à garantido o pagamento de pelo menos duas horas, independentemente do número de horas que possa prestar.

4- A entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte da ida e volta sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário ao abrigo do número 2 desta cláusula.

5- Para efeitos do disposto no número 1, a retribuição horária será determinada pela fórmula prevista no número 2 da cláusula 27.^a

6- Os trabalhadores que tenham isenção do horário de trabalho terão direito a retribuição especial, para além do normal, que nunca será inferior à correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

Cláusula 31.^a

(Trabalho prestado em dia de descanso semanal e em feriados obrigatórios)

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obri-

gatório ou complementar dão ao trabalhador direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

2- A retribuição referida no número anterior não poderá, todavia, ser inferior a quatro horas, independentemente do número de horas que o trabalhador venha a prestar, salvo se o trabalho for executado por antecipação ou prolongamento, casos em que a retribuição será correspondente às horas efectuadas e calculadas nos termos do número 1 desta cláusula.

3- Sem prejuízo do estipulado nos números 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador chamado a prestar serviço nos dias de descanso semanal terá direito a descansar 1 dia num dos 3 dias úteis seguintes.

Cláusula 32.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que o trabalhador substitua, ainda que em fracção do dia, outro de categoria ou retribuição superior, passará a receber retribuição do substituído durante o tempo em que essa substituição durar, devendo a escolha do substituto verificar-se dentro da mesma secção e respeitando a hierarquia dos serviços.

2- Se a substituição durar mais de 90 dias consecutivos ou 120 dias intercalados ao longo do ano, contando para isso qualquer fracção do tempo de serviço, o substituto manterá o direito à retribuição referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar à sua antiga função.

Cláusula 33.^a

(Trabalho à tarefa)

1- O sistema de retribuição à tarefa deve constar de regulamento interno, aprovado pelo Ministério do Trabalho desde que tenha parecer favorável do sindicato.

2- A retribuição nunca poderá ser inferior à prevista para a categoria que lhe for atribuída, acrescida de 25 %.

3- O trabalho à tarefa deve ser devidamente registado em livro interno próprio para o efeito, do qual deve ser facilitado o acesso dos sindicatos.

Cláusula 34.^a

(Deslocações)

O trabalhador que, ao serviço da entidade patronal, se desloque do seu local habitual de trabalho terá direito:

a) A um acréscimo de 50 % do respectivo vencimento quando a deslocação for superior a um dia, a contar desde o momento da partida até à chegada, independentemente da retribuição de trabalho extraordinário, que deverá incidir sobre o vencimento habitual;

b) Ao pagamento de transporte, alimentação e alojamento;

c) Quando deslocado no país em dia de descanso ou nos fins de semana, a viagem de ida e volta é paga pela entidade patronal, desde o local de deslocação até ao local habitual de trabalho; na hipótese de o trabalhador não desejar gozar este benefício, terá direito a receber o valor destas viagens;

d) Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-à o produto do coeficiente 0,25 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quiló-

metro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente;

e) Sempre que o profissional se desloque em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo salários) daí resultantes.

Cláusula 35.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam um ano de serviço até 31 de dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço por que perdeu o contrato de trabalho, contando-se por inteiro o mês de admissão.

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

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

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço por que perdeu o contrato de trabalho;

b) No ano do regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, contando-se por inteiro o mês de apresentação ao serviço.

5- O subsídio de Natal será pago até 15 de dezembro de cada ano, salvo o caso de suspensão ou cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

Cláusula 35.^a-A

(Prémios)

1- A criação e o regime dos prémios terão de constar de regulamento interno, elaborado nos termos da lei.

2- À medida que lhes for sendo possível estabelecer, para além do simples rendimento do trabalho, bases satisfatórias para a definição de produtividade, procurarão as entidades patronais orientar a retribuição dos seus trabalhadores no sentido de incentivar a elevação de tais níveis.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 36.^a

(Descanso semanal e complementar)

O dia de descanso semanal dos trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo. O sábado será considerado como um dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 37.^a

(Feriados)

- 1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes:
- 1 de janeiro;
 - Terça-Feira de Carnaval;
 - Sexta-Feira Santa;
 - 25 de abril;
 - 1 de maio;
 - Corpo de Deus (festa móvel);
 - 10 de junho;
 - 15 de agosto;
 - 5 de outubro;
 - 1 de novembro;
 - 1 de dezembro;
 - 8 de dezembro;
 - 25 de dezembro;
 - Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído pela segunda-feira de Páscoa, desde que decidido em assembleia de trabalhadores da empresa, por maioria.

Cláusula 38.^a

(Pagamento de feriados)

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que possa compensá-los com trabalho extraordinário.

2- O trabalho prestado em dia feriado será pago por uma vez e meia da remuneração normal, além do pagamento desse dia integrado na remuneração mensal.

Cláusula 39.^a

(Atraso no início do trabalho)

1- Consideram-se irrelevantes para quaisquer efeitos os atrasos dos trabalhadores habitualmente pontuais e assíduos ao serviço que não excedam dez minutos por dia.

2- Quando ultrapassar o limite estipulado no número 1, o trabalhador terá sempre possibilidade de reiniciar o trabalho, embora com perda de remuneração do tempo correspondente.

3- O controle de assiduidade será feito através das fichas de ponto, a que terá acesso a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou delegado sindical.

Cláusula 40.^a

(Direito a férias)

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

3- É dada a faculdade a todos os trabalhadores que tenham transitado de outra entidade patronal em virtude da cessação de contrato e, por conseguinte, tenham recebido as férias e subsídios de férias de gozarem, a seu pedido, férias, até ao limite de 30 dias, não suportando a entidade patronal qualquer

encargo para com o trabalhador durante estes dias.

4- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, devendo as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte.

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

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

7- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 40.^a-A

(Falecimento do trabalhador - Direitos)

1- No caso de falecimento do trabalhador, o cônjuge sobrevivente terá direito a receber as importâncias referidas nos números 5 e 6 da cláusula 40.^a, as referidas no número 3 da cláusula 35.^a, bem como a retribuição do trabalho prestado no mês do falecimento, importâncias estas que lhe serão pagas no prazo máximo de quinze dias.

2- No caso de o trabalhador falecido não deixar cônjuge sobrevivente, o direito a receber as verbas indicadas no número anterior será dos herdeiros do trabalhador, descendentes, ascendentes ou colaterais, na ordem indicada, podendo ser exercido pelo cabeça-de-casal.

3- No caso do cônjuge sobrevivente, a entidade patronal poderá exigir uma certidão ou fotocópia da certidão de casamento no acto de reclamar o direito referido no número 1. No caso dos herdeiros, a entidade patronal poderá exigir a apresentação de uma certidão de habilitação de herdeiros ou declaração da junta de freguesia.

Cláusula 41.^a

(Indisponibilidade de direito a férias)

1- 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.

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior, os casos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 40.^a e número 2 da cláusula 47.^a

Cláusula 42.^a

(Duração das férias)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias, com a duração de 22 dias úteis, salvo as hipóteses previstas nos números seguintes, sem prejuízo de retribuição mensal, que terá de ser paga antes do seu início.

2- No ano subsequente ao da admissão o trabalhador terá direito a gozar um período de férias definido no número anterior, independentemente do tempo de trabalho, quer no ano de admissão, quer no seguinte.

3- No ano de admissão o trabalhador tem direito a gozar um período proporcional ao tempo de serviço prestado, à razão de dois dias e meio por mês, no mínimo de 15 dias, após a prestação de, pelo menos, 5 meses de serviço.

4- As férias não poderão ter o seu início nos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

Cláusula 43.^a

(Proibição de acumulação de férias)

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

Cláusula 44.^a

(Férias seguidas ou interpoladas)

1- Em princípio, as férias devem ser gozadas sem interrupção.

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

Cláusula 45.^a

(Escolha da época de férias)

1- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal fixar a época de férias, para serem gozadas entre 1 de maio e 30 de setembro, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

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

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

6- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade das férias a que o trabalhador tenha direito e não podem ser interrompidas por mais de uma vez.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio igual à retribuição correspondente ao período total das férias a que tenham direito, que deve ser pago antes do início das férias.

Cláusula 47.^a

(Serviço militar)

1- O trabalhador que vá prestar serviço militar deve, antes da sua incorporação, gozar as férias vencidas e receber o respectivo subsídio.

2- Se, porém, as não gozar, terá direito a receber a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

3- No regresso do serviço militar, e desde que este se não verifique no próprio ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar férias e a receber o respectivo subsídio como se ao serviço se encontrasse.

Cláusula 48.^a

(Violação do direito de férias)

1- No caso da entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos das cláusulas anteriores, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

2- O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 49.^a

(Definição de faltas)

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

2- As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo o total a dias, em conformidade com o horário respectivo.

2- Não serão descontados os atrasos na hora de entrada de 10 minutos diários, nos termos da cláusula 39.^a

Cláusula 50.^a

(Tipos de Faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou membro de comissões de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As motivadas por doação de sangue não compensadas monetariamente. As dadas pelos trabalhadores que estejam inscritos como bombeiros voluntários pelo tempo necessário para acudir a sinistros.

g) As motivadas por nascimento de filho, o pai pode faltar até dois dias úteis seguidos ou interpolados, nos termos da legislação em vigor.

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

Cláusula 51.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentesco ou afins)

1- Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras;

b) Durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha lateral, avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados, ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

2- As faltas serão contadas a partir da data do falecimento, residindo o parente no mesmo concelho, ou desde a data em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que esse conhecimento se verifique até oito dias após a morte, sob pena de a regalia caducar.

3- São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais que disponham de forma diversa da estabelecida nesta cláusula.

Cláusula 52.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de qualquer direito ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte:

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 50.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio ou seguro.

3- Nos casos previstos na alínea a) da cláusula 50.^a se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 52.^a-A

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção

ção de um dia de férias por cada dia de faltas até ao limite de um terço do período de férias a que tenha direito.

Cláusula 52.^a-B

(Licença sem retribuição)

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

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

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

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

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

Cláusula 53.^a

(Impedimento prolongado)

1- Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por falta que lhe não seja imputável, por exemplo, serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao trabalho com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam atribuídas.

2- O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujos contratos tenham sido suspensos em cumprimento de prisão não superior a dois anos, desde que o seu lugar se mantenha em aberto.

3- A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador retome o trabalho imediatamente após a sua apresentação.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 54.^a

(Princípio geral)

1- A cessação do contrato de trabalho individual de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ão pela lei geral.

2- É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, acto que, por consequência, será nulo e de pleno direito.

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

Cláusula 55.^a

(Definição)

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer

este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas secções subsequentes.

Cláusula 56.^a

(Processamento de acordo)

1- A cessação do contrato por acordo mútuo deve sempre constar de documento escrito datado e assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2- Desse documento podem constar outros efeitos acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3- São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 57.^a

(Revogação do acordo)

1- No prazo de oito dias a contar da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, por escrito, reassumindo o exercício do seu cargo.

2- No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

SECÇÃO II

Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

Cláusula 58.^a

(Definição)

1- O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;

b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador.

2- Nos casos previstos na alínea b) do número 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

SECÇÃO III

Cláusula 59.^a

(Princípio geral)

Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

Cláusula 60.^a

(Fundamentos para despedimento)

1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do

trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhes esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patronais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas ao trabalho não justificadas que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano, cinco seguidas ou dez intercaladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade de pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 61.^a

(Processo disciplinar)

1- A peça inicial do processo será a participação com a menção dos factos atribuídos ao arguido e com a indicação das testemunhas.

2- A entidade instrutora do processo procederá a todas as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, ouvindo obrigatoriamente o arguido e as testemunhas oferecidas por este.

3- O arguido poderá ser suspenso preventivamente, sem perda de retribuição.

4- A entidade patronal deverá, obrigatoriamente, comunicar por escrito a decisão lançada no processo.

5- No caso de despedimento, a entidade instrutora terá de cumprir obrigatoriamente o processamento previsto na lei, no que se refere ao processo disciplinar respectivo.

Cláusula 62.^a

(Consequências do despedimento sem justa causa)

1- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção

ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

4- O despedimento realizado com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 2,49 € a 49,88 € àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer ao relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto da entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou do seu conhecimento, que revelam não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

SECÇÃO IV

Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

Cláusula 63.^a

(Princípio geral)

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor igual à remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 64.^a

(Dispensa do aviso prévio e sanção)

1- O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) Por razões de ordem familiar que se prendam, exclusivamente, com a necessidade de a mãe precisar de ficar em casa a prestar assistência aos filhos ou ao filho;

c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

e) Aplicação de sanção abusiva;

f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à honra ou dignidade.

2- A cessação do contrato nos termos das alíneas c) a g) do número 1 confere ao trabalhador direito à indemnização prevista no número 3 da cláusula 62.^a

Cláusula 65.^a

(Outras sanções)

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no número 1 da cláusula anterior de fazer cessar contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização previsto no número 2 da mesma cláusula, não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 66.^a

(Indemnização à entidade patronal)

Se a falta do cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número 3 da cláusula 63.^a poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

SECÇÃO V

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

Cláusula 67.^a

(Cessação do contrato no período experimental)

Durante o período experimental de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 68.^a

(Encerramento definitivo da empresa ou falência)

1- O encerramento definitivo das empresas faz caducar o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito às indemnizações previstas no número 3 da cláusula 62.^a, se outras maiores não lhe forem devidas.

2- Porém, a declaração judicial de falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Cláusula 69.^a

(Documento a entregar ao trabalhador)

1- Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas no presente diploma, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

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

SECÇÃO VI

Despedimentos colectivos

Cláusula 70.^a

(Princípio geral)

A empresa só poderá proceder a despedimentos colectivos nos termos da lei.

CAPÍTULO VIII

Dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 71.^a

(Princípio geral)

1- O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, quer esta derive da idade, quer de doença ou acidente, deverá ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente após o seu restabelecimento.

2- Havendo impossibilidade deve a empresa providenciar na sua melhor colocação, proporcionando-lhe condições adequadas de trabalho, acções de formação e aperfeiçoamento profissional, sem perda de benefícios superiores a que teria direito no desempenho das suas anteriores funções.

CAPÍTULO IX

Previdência e abono de família

Cláusula 72.^a

(Princípio geral)

1- A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

2- A entidade patronal entregará o abono de família aos trabalhadores no mesmo dia em que receba o valor correspondente da instituição de previdência.

3- As folhas de férias e respectivas guias a enviar à Caixa de Previdência são obrigatoriamente visadas pela comissão de trabalhadores da empresa ou comissão sindical ou pelo delegado sindical ou pelo delegado à Previdência ou, na falta destes, por representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito.

4- A entidade patronal é obrigada a afixar em local bem visível da fábrica até ao dia 20 do mês seguinte a que respeitem as contribuições, o duplicado das folhas de férias, bem como a respectiva guia autenticada pela Caixa, logo que devolvida.

Cláusula 73.^a

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

1- Em caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial para o trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a retribuição da nova função ao serviço da empresa for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3- Caso a reconversão por acidente não seja possível, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio complementar de valor igual à diferença entre a retribuição à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos profissionais em causa, salvo se o trabalhador vier a auferir retribuição por outro serviço.

4- Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

5- No caso de incapacidade temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, a diferença entre a retribuição atribuída à data da baixa e a indemnização recebida da seguradora a que o profissional tenha direito, caso esteja a trabalhar.

CAPÍTULO X

Obras sociais

Cláusula 74.^a

(Cantina)

1- As empresas terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2- As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3- As empresas, sempre que possível, deverão promover a instalação de serviços que proporcionem o fornecimento aos

trabalhadores de refeições económicas, sem fins lucrativos, adequados aos seus níveis de retribuição.

Cláusula 74.^a-A

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 6,00 €.

2- O valor do subsídio referido no número 1 não será considerado no período de férias, bem como para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no número 1.

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao do horário de trabalho completo.

5- Os trabalhadores que, comprovada e justificadamente, falem por motivos de idas ao tribunal, a consultas médicas ou por doença, desde que prestem serviço pelo menos num período de trabalho diário, têm direito ao subsídio previsto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 74.^a-B

(Paralisação do trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a um período diário de dez minutos de paralisação de trabalho no primeiro período de trabalho e dez minutos de paralisação no segundo período de trabalho, podendo ser eventualmente utilizado para tomar uma refeição ligeira.

2- Durante a paralisação referida no número anterior, o trabalhador não pode, seja qual for o motivo, abandonar as instalações fabris, considerando-se ainda como tal a zona do estaleiro, zona social e zona de recreio.

3- Em qualquer circunstância e nomeadamente na indústria granuladora e aglomeradora, a paralisação referida no número 1 não pode pôr em causa o funcionamento ininterrupto da maquinaria, pelo que a entidade patronal deve fixar períodos de paralisação rotativos para obstar ao referido inconveniente.

4- Os trabalhadores não podem abandonar o seu posto de trabalho para a interrupção referida no número 1 antes do sinal convencional de paralisação e, necessariamente, deverão estar a ocupar o mesmo posto de trabalho ao sinal indicativo do termo do referido período de paralisação.

Cláusula 75.^a

(Administração de obras sociais)

A gestão de obras sociais das empresas, nomeadamente refeitórios, cooperativas, creches e infantários, é feita pelos trabalhadores que para o efeito nomearão uma comissão.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 76.^a

(Princípios gerais)

1- O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2- A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3- Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança e denunciar prontamente, por intermédio da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança, qualquer deficiência existente.

4- Quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, a entidade patronal fornecerá o equipamento adequado à execução das tarefas cometidas.

5- É encargo da entidade patronal a deterioração do vestuário adequado e demais equipamento, ferramenta ou utensílio por ela fornecidos, ocasionado sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à actividade prestada.

6- A entidade patronal diligenciará, na medida do possível, no sentido de dotar os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene em vigor.

Cláusula 76.^a-A

(Comissão de prevenção e segurança e encarregado de segurança)

1- Nas empresas onde existam mais de 80 trabalhadores será constituída uma comissão de prevenção e segurança.

2- A comissão de prevenção e segurança será composta por um representante da entidade patronal, um representante dos trabalhadores e um encarregado de segurança.

3- Em todas as empresas haverá um elemento para tratar de questões relativas à higiene e segurança, que será chamado encarregado de segurança e que será nomeado por comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.

4- O representante dos trabalhadores previsto no número 1 será eleito anualmente pelos trabalhadores da empresa.

5- As atribuições e modo de funcionamento dos órgãos acima referidos estão regulados no anexo IV.

CAPÍTULO XII

Medicina do trabalho

Cláusula 77.^a

(Serviços médicos e de enfermagem)

1- A empresa, conforme legalmente se encontra disposto, deverá ter organizado os serviços médicos privativos, chefiados

por um médico escolhido, de comum acordo, pela entidade patronal e pelos trabalhadores.

2- No posto médico deverá funcionar um serviço permanente de enfermagem.

3- Entre outras, são atribuições do médico do trabalho:

a) Os exames médicos de admissão e os exames periódicos especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) O papel de conselheiro da direcção da empresa e dos trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;

c) A vigilância das condições dos locais de trabalho, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores e o papel de consultor da empresa nesta matéria;

d) A vigilância das condições de higiene das instalações anexas aos locais de trabalho destinadas ao bem estar dos trabalhadores e, eventualmente, a vigilância do regime alimentar destes;

e) A organização de um serviço de estatística de doenças profissionais;

f) A assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais;

g) A estreita colaboração com a comissão de segurança, assistente social e encarregado de segurança.

4- O médico do trabalho exercerá as suas funções com inteira independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores;

5- No exercício das funções da sua competência, o médico do trabalho fica sujeito à fiscalização do Ministério do Trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XIII

Recompensas e sanções

Cláusula 78.^a

(Sanções disciplinares)

1- As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, nos termos da lei, com as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição, de um a doze dias;

d) Despedimento com justa causa;

2- As sanções disciplinares, com excepção da prevista na alínea a) do número anterior, não podem ser aplicadas sem prévia elaboração do processo disciplinar.

3- Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar, ou com infracção das regras a que o mesmo deva obedecer, é nula e de nenhum efeito.

4- A infracção disciplinar prescreve ao fim de trinta dias, a contar do momento em que teve lugar.

5- No mesmo ano civil, as sanções disciplinares de suspensão aplicadas ao mesmo trabalhador não podem ultrapassar 30 dias.

6- O trabalhador poderá solicitar, por escrito, após o cumprimento da sanção disciplinar, a consulta do processo nas instalações administrativas da empresa, podendo fazer-se acompanhar, exclusivamente, por um licenciado em direito. A entidade patronal deverá fixar, para os cinco dias úteis seguintes, a data da consulta requerida.

Cláusula 79.^a

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordens daqueles a quem não deve obediência;

c) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, de previdência ou partidos políticos, autarquias locais ou bombeiros;

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

2- Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do número 1.

Cláusula 80.^a

(Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas)

1- A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais com as alterações constantes no número seguinte.

2- Se a sanção consistiu no despedimento, aplica-se o disposto no capítulo de cessação de contrato de trabalho e respeitante aos despedimentos com justa causa.

Cláusula 81.^a

(Registo e comunicação de sanções disciplinares)

1- A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes (Ministério do Trabalho, sindicato e comissões paritárias) sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- A entidade patronal facultará aos empregados, sempre que estes lho solicitem, nota do registo das sanções disciplinares que lhes hajam sido aplicadas e fornecerá aos sindicatos, precedendo autorização do trabalhador interessado, idênticos elementos.

Cláusula 82.^a

(Multas)

1- O não cumprimento, por parte da entidade patronal, das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando aquela às multas previstas na lei.

2- O pagamento de multa não dispensa a entidade patronal do cumprimento da obrigação infringida.

3- O produto das multas aplicadas ao abrigo dos números anteriores reverterá para o Fundo de Desemprego.

CAPÍTULO XIV

Comissões paritárias

Cláusula 83.^a

(Princípio geral)

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- As associações patronais e as associações sindicais deverão ainda designar três vogais substitutos.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor este contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 83.^a-A

(Competência da comissão paritária)

1- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar o disposto no presente contrato;

b) Integrar os casos omissos;

c) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 83.^a-B

(Funcionamento da comissão paritária)

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados, por escrito, no prazo previsto no número 1 da cláusula 83.^a, à outra parte e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3- As deliberações, tomadas por unanimidade, serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente contrato.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

5- As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

CAPÍTULO XV

Actividade sindical

Cláusula 84.^a

(Princípio geral)

Toda a actividade se regulamenta pelas normas constantes da lei sindical, isto é, Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de abril.

Cláusula 85.^a

(Proibição de diminuição de regalias)

1- Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas todas as cláusulas constantes do instrumento de regulamentação colectiva anterior, por se entender expressamente que este contrato oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.

2- Para efeitos da aplicação das disposições deste contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente.

ANEXO I

Condições específicas

Electricistas

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

2- O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico, do ramo electrotécnico, quando existirem.

3- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Profissionais de engenharia

1- Categorias profissionais:

1.1- Consideram-se seis graus, em que o 1 será desdobrado pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;

1.2- Os licenciados em engenharia não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis em engenharia poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;

1.3- Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;

1.4- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

1.5- É suficiente que o profissional de engenharia execute

parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

2- Preenchimento de lugares e cargos:

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

2.2- Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menor responsabilidade.

A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre a função respectiva;

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

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d);

2.4- O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objecto de controle e aprovação pelo grupo profissional;

2.5- São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, em igualdade de circunstâncias básicas e pela ordem indicada:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

2.6- O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;

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

2.8- A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses, após a entrada em vigor deste CCT, as carreiras profissionais da empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordo em definitivo efeitos retroactivos à data da entrada em vigor deste CCT;

2.9- O período experimental é de quinze dias, podendo ser prorrogado até ao máximo de sessenta dias, por acordo escrito das partes no acto de admissão;

2.10- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o profissional de engenharia através do convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa de onde veio;

2.11- Não ficam obrigados ao cumprimento do período

experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que, tendo entretanto concluído um curso superior de engenharia, transitem para o grupo de profissionais de engenharia;

2.12- Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período experimental para efeitos de antiguidade.

3- Condições particulares de admissão:

Os casos a seguir indicados, além de se regerem pelo indicado no número 2, regem-se também pelas seguintes condições particulares:

3.1- Admissão para efeitos de substituição:

a) A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária de outro trabalhador que se encontra impedido entende-se feita a este título, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito, nos termos da alínea c) desta cláusula;

b) Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o eventualmente admitido continuar ao serviço da empresa por mais de quinze dias, será a admissão considerada definitiva e, conseqüentemente, inserida no quadro do respectivo pessoal;

c) O contrato de trabalho para substituição será obrigatoriamente reduzido a escrito no momento da admissão, dele constando vinculadamente o nome, categoria profissional e remuneração do trabalhador abrangido;

d) O não cumprimento do disposto na alínea anterior implica que o contrato seja considerado sem prazo e a admissão definitiva na categoria profissional do trabalhador substituído;

e) O trabalhador substituído terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste, mesmo depois de a admissão se considerar definitiva.

3.2- Admissão eventual:

a) A admissão dos profissionais de engenharia a título eventual torna-se permanente e de pleno direito ao fim de seis meses de trabalho consecutivo contando-se a sua actividade desde o início do trabalho eventual;

b) A situação de eventual só poderá ser invocada pela entidade patronal quando comunicada ao profissional no momento da sua admissão por forma inequívoca e por escrito;

c) Os profissionais de engenharia eventuais têm os mesmos direitos e obrigações que os permanentes, salvo quando na lei ou neste contrato expressamente se determine em contrário e devem ser preferidos pela entidade patronal em igualdade de circunstâncias na admissão ao quadro permanente;

4- Formação:

Independentemente do indicado na posição 2 para o preenchimento de lugares e cargos:

4.1- Os profissionais de engenharia terão direito a dez dias úteis por ano para formação;

4.2- As matérias para a formação serão acordadas em plano anual entre os trabalhadores e a entidade patronal;

4.3- O período referido em 4.1 poderá ser acumulado até ao máximo atingido, de trinta dias, correspondente a um triénio;

4.4- Durante os períodos de formação, o trabalhador ficará dispensado de toda a actividade profissional na empresa,

mantendo contudo todos os direitos dos trabalhadores no serviço activo.

4.5- As despesas de formação serão da responsabilidade da entidade patronal.

A - Motoristas e ajudantes de motoristas

Refeições:

1- As entidades patronais pagarão aos trabalhadores de transportes refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no número 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, nos termos da mesma disposição:

- Pequeno-almoço..... 4,88 €;
- Almoço..... 13,48 €;
- Jantar..... 13,48 €;
- Ceia..... 6,72 €.

2- O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11h30 e as 14h00 e entre as 19h00 e as 21h00.

a) Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7h00, inclusive;

b) Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço em qualquer período entre as 0h00 e as 5h00;

c) Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário, no máximo de uma hora.

3- Exceptuam-se as refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Alojamento:

1- As entidades patronais assegurarão a dormida em boas condições de conforto e higiene nas suas instalações.

2- No caso de não disporem de instalações para o efeito, a dormida será paga contra factura pelas entidades patronais.

Regulamentação da utilização e manutenção do livrete de trabalho:

1- Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário livre;

b) Para registo de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estivessem sujeitos a horário fixo.

2- Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.

3- Os sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem requisitados ou requeridos pela entidade patronal devidamente numerados e autenticados com o respectivo selo branco do sindicato.

4- Os livretes fornecidos para registo de trabalho extraordinário conterão na respectiva capa uma sobrecapa a vermelho com os dizeres (possui horário fixo).

B - Trabalhadores de hotelaria

Direito à alimentação:

1- Os trabalhadores da indústria hoteleira terão direito às refeições servidas ou confeccionadas.

2- A alimentação será fornecida em espécie.

3- Aos profissionais que trabalhem para além das 23h00 será fornecida ceia completa.

4- As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horários de trabalho.

5- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

6- Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas.

7- O pequeno almoço terá de ser tomado às 10h00 da manhã.

8- Ao profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial (dieta) ser-lhe-à fornecida em espécie.

9- Para todos os efeitos o valor da alimentação não pode ser, não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.

10- O valor da alimentação para efeitos de descontos e para efeitos de retribuição em férias é calculado na seguinte base:

- Refeição completa.....6,00 €

ANEXO II

Definição de funções (M/F)

Operário corticeiro

Afinador (corticeiro) - É o profissional que se ocupa na afinação das máquinas manuais ou mecânicas, podendo trabalhar com essas máquinas.

Aglomerador - É o profissional que prepara os aglomerados ou manipula as composições, as adiciona ao granulado, fazendo ainda blocos de virgem natural, prensa ou despressa, enforma ou desenforma em moldes, autoclaves ou prensas contínuas. Para as máquinas e procede às operações da sua limpeza e conservação de índole diária.

Ajudante (cortiça) - É o profissional que executa os restantes serviços da indústria não especificados anteriormente, zelando ainda pela sua arrumação e limpeza.

Alimentador ou recebedor (cortiça) - É o profissional que recebe e alimenta determinadas máquinas não especificadas neste grupo.

Apontador - É o profissional que aponta o trabalho e a produção e elabora a parte diária.

Broquista - É o profissional que faz rolhas, tapadeiras ou bóias por meio de brocas semi-automáticas ou a pedal ou ainda por meio de brocas automáticas quando estas trabalham com cortiças acima da 3.ª classe.

Calafetador - É o profissional que tapa manualmente os poros das rolhas e outros produtos manufacturados.

Caldeireiro (cozedor ou raspador) - É o profissional que está encarregado da cozedura, faz os fardos, empilha e raspa a cortiça e trata do funcionamento da caldeira de fogo directo.

Calibrador - É o profissional que calibra a cortiça, separando-a conforme a sua espessura, ou que separa os diversos

calibres das rolhas ou quadros.

Colador - É o profissional que cola produtos manufacturados.

Colmatador - É o profissional que procede à colmatação de todos os produtos manufacturados, mesmo que trabalhe com tambores ou autoclaves.

Comprador - É o profissional que tem a seu cargo a aquisição da matéria-prima para a indústria de cortiça.

Conductor-empilhador; monta-cargas e pá mecânica - É o profissional que carrega, descarrega e empilha com o monta-cargas ou a pá mecânica.

Cortador de bastões - É o profissional que executa o corte manual ou mecânico de bastões de aglomerado, destinados à fabricação de discos, rolhas e cabos de pesca.

Embalador - É o profissional que se ocupa da embalagem de aglomerados.

Encarregado de secção - É o profissional que dirige e orienta uma secção.

Encarregado geral - É o profissional que superintende, controla e coordena nos seus aspectos técnicos, o trabalho e a disciplina em todas as secções.

Enfardador e prensador - É o profissional que faz os fardos de prancha e de aparas e os aperta em prensas manuais, eléctricas ou hidráulicas.

Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão - É o profissional que selecciona e classifica a cortiça e aglomerados por classes ou padrões de qualidade. No caso das Rolhas, é o profissional que define os padrões.

Escolhedor de rolhas e discos - É o profissional que selecciona rolhas e discos por classes ou padrões de qualidade, podendo ainda desempenhar as funções de contador e pesador.

Espaldador manual ou mecânico - É o profissional que separa a costa da cortiça com a faca, manualmente ou mecanicamente, com o auxílio de máquina.

Estampador - É o profissional que trabalha com a máquina de estampar automática, estampando placas de aglomerado composto.

Estufador ou secador - É o profissional que procede à secagem e estufagem de produtos de cortiça.

Fresador (corticeiro) - É o profissional que trabalha com a fresa para fazer a esquadria ou rectifica os aglomerados.

Garlopista - É o profissional que trabalha com a máquina garlopa não automática.

Laminador (cortiça) - É o profissional que procede à laminação de cortiça natural ou aglomerada para diversos produtos manufacturados, rolhas, discos e tapadeiras.

Lavador de rolhas e discos - É o profissional que lava as rolhas e outros artigos manufacturados.

Lavador de rolhas e discos - É o profissional que se ocupa da lavagem de rolhas e discos.

Limpador de topos - É o profissional que, por intermédio de uma faca, serra ou esmeril, limpa os poros das cabeças das rolhas.

Lixador - É o profissional que lixa ou faz as faces do aglomerado e ou lixa os topos das rolhas ou outros produtos manufacturados em máquinas próprias de alimentação manual.

Manobrador - É o profissional que executa os restantes serviços da indústria não especificados anteriormente e coopera nas cargas e descargas.

Moldador - É o profissional que molda cabos, esferas e outros produtos manufacturados.

Operador de máquinas de envernizar - É o profissional que trabalha com máquinas de envernizar placas de aglomerados ou outros produtos manufacturados.

Operador-afinador de máquinas electrónicas (cortiça) - É o trabalhador que, sem qualificação profissional especial, conserva, repara e afina os diversos tipos de equipamento electrónico. Desmonta e substitui determinadas peças, procede a reparações e calibrações necessárias e testes, segundo os esquemas fornecidos pelo fabricante. Opera com as referidas máquinas e efectua todas as operações diárias de conservação das máquinas.

Parafinador, encerador ou esterilizador - É o profissional que parafina, encera ou esteriliza placas de aglomerado ou outros produtos manufacturados.

Peneiro - É o profissional que trabalha com o peneiro de calibragem de granulados e retira os sacos das saídas dos peneiros ou separadores.

Pesador (corticeiro) - É o profissional que assiste e regista a pesagem de mercadoria dentro e fora da fábrica, discute e acerta descontos e acessoriamente pode executar outros serviços.

Prensador de colados - É o profissional que procede à prensagem de quadros ou outros.

Prensador de cortiça natural - É o profissional que procede à colagem e prensagem dos blocos de cortiça natural.

Preseiro - É o profissional que trabalha com a prensa de pensar granulados.

Preparador de lote (pá mecânica) - É o profissional que prepara lotes de matérias-primas por meio de pá mecânica ou manual, para trituração, destinados à fabricação de aglomerados.

Quadrado manual ou mecânico - É o profissional que, manual ou mecanicamente, faz quadros de cortiça destinados à transformação em rolhas ou outras especialidades.

Rabaneador - É o profissional que transforma a cortiça, manual ou mecanicamente, em rabanadas próprias para a fabricação de rolhas ou outras manufacturadas.

Rebaixador - É o profissional que se ocupa a alimentar de quadros ou rolhas as máquinas de rebaixar de alimentação manual.

Recortador de prancha - É o profissional que recorta e calibra a cortiça, a fim de ficar em condições de passar à fase de escolha.

Rectificador de rastos para calçado - É o profissional que procede à rectificação de blocos para rastos de calçado.

Refrigerador - É o profissional que procede às operações de arrefecimento de blocos aglomerados negros, sempre que este trabalho não consista em simples transporte ou colocação numa determinada posição.

Serrador - É o profissional que serra cortiça, blocos de aglomerado, tiras de cortiça natural e outros produtos manufacturados.

Subencarregado de secção (cortiça) - É o profissional que auxilia e substitui o encarregado de secção nas suas funções, sem embargo de poder desempenhar uma categoria.

Traçador - É o profissional que traça e calibra a cortiça, rolhas, tiras e outros produtos manufacturados.

Triturador - É o profissional que trabalha com máquina de triturar ou moer cortiças nas indústrias de aglomerados ou granulados.

Verificador - É o profissional que verifica as humidades e classifica a matéria-prima.

Vigilante - É o profissional que vigia os blocos de aglomerados em repouso, durante todo o arrefecimento.

Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância e limpeza

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda da reprodução de documentos e endereçamento.

Guarda, vigilante, rondista - É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente serviços enumerados para contínuo.

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

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Trabalhadores de comércio

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha de produtos, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro ou segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém - Superintende as operações de entrada e saída de documentos e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância, entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Inspector de vendas - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Praticante - É o trabalhador que faz a sua preparação para a categoria de caixeiro.

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos num estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Vendedor - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

- *Caixeiro de praça*, quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concehlos limítrofes.

- *Caixeiro-viajante*, quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça.

Vendedor especializado - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e/ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Electricistas

Ajudante - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os officias, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos officias, faz a aprendizagem da profissão.

Chefe de equipa - É o trabalhador de uma função técnica que, eventualmente, sob as ordens do encarregado ou do trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função técnica: electricista.

Encarregado - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho; função técnica: electricista.

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

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

Técnico de máquinas electrónicas industriais - É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara máquinas electrónicas industriais. Lê e interpreta esquemas e planos de calibragem. Examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento. Monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas apropriadas. Dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais. Detecta os defeitos, usando geradores de sinais osciloscópios, simuladores e outros aparelhos de medida. Limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, sendo caso disso, determinadas peças, tais como, resistências, transformadores, bobinas, relês, condensadores, válvulas e vibradores. Procede às reparações e calibragens necessárias e aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Possui qualificação profissional técnica adequada à função.

Trabalhador de qualificação especializada - É o trabalhador com funções de execução complexas ou delicadas, cuja realização exige formação técnica específica e experiência profissional elevada, obedecendo a instruções genéricas fixadas superiormente para executar as tarefas correspondentes à sua categoria profissional.

Fogueiros

Princípios gerais

1- A carteira profissional, criada nos termos do Decreto-Lei n.º 29 332, de 16 de setembro de 1931, constitui título obrigatório para a condução de geradores de vapor e de água sobreaquecida e de caldeiras de termofluido, para os efeitos deste contrato designados por recipientes.

2- Não é permitido o funcionamento de quaisquer recipientes, quer o sistema seja processado manual, quer automaticamente, sem a vigilância de um fogueiro encartado.

3- Por cada fogueiro que tenha a seu cargo a condução de qualquer recipiente de carregamento manual de primeira ou de segunda categoria ou de carregamento automático com superfície de aquecimento de 100 m² é obrigatória a admissão de um aprendiz ou estagiário, a fim de desempenhar as funções de ajudante, cuja actividade profissional será exercida sob a exclusiva orientação e responsabilidade do mesmo fogueiro. Em casos especiais, a Direcção-Geral do Trabalho poderá isentar as entidades proprietárias ou utilizadoras de recipientes do cumprimento do disposto neste número ou autorizar a redução do número de ajudantes, mediante pedido fundamentado dos interessados e parecer favorável da Direcção-Geral de Energia.

4- As funções de ajudante só podem ser exercidas por aprendizes ou estagiários autorizados, nos termos do Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, ou por fogueiros titulares de carteira profissional.

5- Os fogueiros não poderão ausentar-se dos locais onde se encontrem instalados os recipientes cuja condução esteja a seu cargo, ainda que o seu funcionamento seja totalmente automático, enquanto se mantiverem simultaneamente em pressão e com fogo na fornalha, salvo nos casos de força maior, em que se farão substituir pelos ajudantes, com ressalva do que a este título dispõe o Decreto-Lei n.º 574/71, de 21 de dezembro:

a) Os recipientes só poderão ser mantidos em regime de fogo abafado ou «fogo coberto» sob vigilância permanente de um «fogueiro» ou de um «ajudante».

b) O disposto na alínea anterior aplica-se em relação a cada uma das dependências em que funcionem os recipientes.

6- Os fogueiros só poderão permitir a entrada nas casas em que se encontrem instalados os recipientes a seu cargo aos funcionários da Direcção-Geral de Energia e da Inspeção-Geral do Trabalho, às autoridades policiais, aos membros da direcção do sindicato respectivo ou aos seus delegados, às entidades patronais ou aos seus directos representantes.

7- O fogueiro não pode autorizar a colocação sobre os recipientes a seu cargo ou nas suas proximidades de qualquer material ou objecto estranho à sua condução.

Definição de funções

Ajudante de fogueiro - É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os recipientes de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados, substituindo temporariamente o fogueiro nas ausências forçadas deste.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Fogueiro encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Fogueiro subencarregado - É o trabalhador que, trabalhando em turnos, está sujeito à orientação do fogueiro encarregado, dirige, coordena e orienta o trabalho dos profissionais fogueiros, sendo o responsável pelo funcionamento da respectiva instalação.

Hotelaria

Cozinheiro - É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Escalões: 1.ª 2.ª e 3.ª

Despenseiro - Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas salgadeiras, prate-

leiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as suas existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Ecónomo - Compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e os artigos diversos destinados à exploração do estabelecimento. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço como discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controle ou que por quem a direcção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada, justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Empregado de refeitório - Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas, pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório - Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou coloca no estabelecimento as ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

Rodoviários

Ajudante de motorista - É o trabalhador, maior de 18 anos de idade, que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo nas verificações que àquele compete, vigia, indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, fazendo no veículo a recepção e entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam. Vai entregar directamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

Lubrificador (rodoviários) - É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda de óleos de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Motorista de ligeiros - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de automóveis ligeiros competindo-lhe zelar, sem execução, pela conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, bem como pela verificação directa dos níveis de óleo e água, nível de combustível e pressão dos pneumáticos.

Motorista de pesados - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e estado da pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Tractorista de 1.ª - É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas e veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

Tractorista de 2.ª - Ver «tractorista de 1.ª»

Cobreadores

Cobrador - Profissional que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o emprego de serviço externo que exerce funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização.

Têxteis

Costureiro - É o trabalhador que, à mão ou à máquina, confecciona total ou parcialmente artigos têxteis.

Lavador mecânico ou manual - É o trabalhador que lava roupa ou outros artigos têxteis, à mão ou à máquina.

Preseiro ou engomador - É o trabalhador que opera com prensas ou ferros de engomar.

Tecelão - É o trabalhador que conduz teares.

Químicos

Chefia nível I - Profissional com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos, responsável pela elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e pelo controle da sua execução. Depende directamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia.

Chefia nível II - Profissional cujos conhecimentos sobre uma instalação ou processo de fabrico de uma dada unidade de produção ou serviços de apoio técnico lhe permitem controlar o processo de produção nessa unidade. Depende

directamente da chefia nível I e/ou dos outros técnicos da empresa com funções de chefia.

Chefia nível III - São trabalhadores responsáveis pelo funcionamento de um sector de uma unidade de produção ou serviços de apoio técnico, em relação à qual garante o cumprimento do respectivo programa.

Especialista - Funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Chefia nível IV - É o profissional responsável pela coordenação de grupos de trabalho que realizam tarefas de limpeza e arrumação.

Especializado - Funções de carácter executivo, complexas e delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Não especializado - Tarefas simples, diversas, normalmente não especificadas, totalmente discriminadas. Integram-se neste escalão unicamente os trabalhadores que têm exclusivamente funções de «servente de limpeza».

Semi-especializado - Funções de execução totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.

Telefonistas

É o trabalhador que faz a ligação aos telefones internos (postos suplementares) da empresa das chamadas recebidas do exterior e estabelece as ligações internas ou para o exterior. Faz o registo das chamadas, bem como a contagem dos períodos das mesmas. Responde também a pedidos de informações telefónicas. Será considerada de 1.ª a telefonista que manipule aparelhos com 15 ou mais extensões internas e mais de 3 ligações à rede externa. Será considerada de 2.ª a telefonista que manipule aparelhos com capacidade até 14 ligações internas e até 3 ligações à rede externa.

Profissionais de engenharia

Grau 1 - Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2 - Descrição geral de funções:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da

execução de tarefas parcelares simples e individuais, de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais do domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3 - Descrição geral de funções:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazo;

d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau superior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou outros títulos académicos equivalentes, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares, a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4 - Descrição geral de funções:

a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como: técnico-comercial, fabril, projecto e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao vigor e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro grau académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja

confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividade com o fim de realização independente.

Grau 5 - Descrição geral de funções:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas empresas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

Grau 6 - Descrição geral de funções:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e/ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga dirigindo uma equipa de estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos a política global e controle financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

§ único. Aos profissionais de engenharia não pode exigir-se cumprimento de ordens ou adopção de soluções por estes consideradas incorrectas, quando envolvam responsabilidade pessoal, definida por lei, ou violação de um código deontológico aprovado por entidade competente.

Construção civil

Abridor de roços - É o trabalhador que rasga, nos maciços de alvenaria, cavidades destinadas à inserção de instalações, para electricidade, água e gás, seguindo traçados previamente marcados e manejando ponteiros ou escopros que percute com uma maceta. Pode utilizar escadotes ou cavaletes, que desloca até à posição mais conveniente.

Apontador (até 1 ano) - É o trabalhador que executa folhas de ponto e de ordenados e salários, o registo das entradas, consumos e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e de quaisquer outras operações efectuadas nas empresas.

Aprendiz (mais de 18 anos) - É o trabalhador que, sob a orientação permanente, faz aprendizagem da profissão.

Aprendiz (menos de 18 anos) - 1.º ano - Ver «aprendiz (menos de 18 anos)».

Aprendiz (menos de 18 anos) - 2.º ano - Ver «aprendiz (mais de 18 anos)».

Arvorado da construção civil - É o trabalhador-chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

Auxiliar menor (1.º ano) - Ver «auxiliar menor (2.º ano)».

Auxiliar menor (2.º ano) - É o trabalhador sem qualquer especialização profissional, com idade inferior a 18 anos.

Capataz - É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro de limpos de 2.ª - Ver «carpinteiro de limpos de 1.ª».

Carpinteiros de limpos de 1.ª - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

Encarregado de construção civil - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Estucador - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Ferramenteiro (até 1 ano) - Ver «ferramenteiro (mais de 1 ano)».

Ferramenteiro (mais de 1 ano) - É o trabalhador que controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais, controla as existências, recebe e/ou entrega ferramentas.

Guarda - É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, obra ou em quaisquer outras dependências da empresa, velando pela defesa e conservação das instalações ou de outros valores que lhe estejam confiados.

Mecânico de carpintaria de 1.ª - É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara peças de madeira ou outro material similar, mas serve-se de máquinas específicas e de ferramentas mecânicas no preparo das peças para as obras que realiza.

Mecânico de carpintaria de 2.ª - Ver «mecânico de carpintaria de 1.ª»

Pedreiro de 1.ª - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Pedreiro de 2.ª - Ver «pedreiro de 1.ª»

Pintor de 1.ª - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Pintor de 2.ª - Ver «pintor de 1.ª»

Servente - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, arieiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Metalúrgicos

Afinador de ferramentas - É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas ou fresas, machos de atarrachar, caçonetes, ferros de corte (buris) para tornos e mandriladoras.

Amolador - É o trabalhador que afia e/ou repara utensílios e ferramentas.

Apontador - É o trabalhador que procede à recolha, registo e selecção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de materiais, pessoal, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção na secção metalúrgica da fábrica.

Caldeireiro - É o trabalhador que constrói, repara e monta caldeiras de depósitos, enforma e desempena balizas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente outros profissionais.

Ferramenteiro ou entregador de ferramentas - É o trabalhador que em armazém ou noutros locais das instalações entrega as ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios que lhe são requisitados, podendo efectuar o registo e controle dos mesmos. Pode proceder à conservação e operações simples de reparação.

Ferreiro ou forjador - É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente aço e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando e preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras para caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

Frezador mecânico (metalúrgicos) - É o trabalhador que na frezadora executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro-latoeiro - É o trabalhador que fabrica e/ou repara artigos em chapa fina, tais como: folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e/ou industriais.

Laminador (metalúrgicos) - É o trabalhador que, operando máquinas adequadas, tais como laminadores, máquinas ou bancos de estirar, a quente ou a frio, transforma lingotes ou semi-produtos em barras, chapas e perfis.

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

Mecânico de automóveis - É o trabalhador que detecta

as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Operário não especializado (servente metalúrgico) - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

Pintor de automóveis, máquinas ou móveis - É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com e sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e sub-capa e das tintas de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas. Proceda ainda à pintura de cápsulas sem motivos decorativos ou de publicidade.

Praticante metalúrgico - É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói ou monta e repara as estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis e/ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas motoras e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico - É o trabalhador que, por processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si elementos dos conjuntos de peças de natureza metálica.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical ou de outro tipo, executa trabalhos de torneamentos de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Nesta profissão incluem-se os trabalhadores que, operando um torno-revolver em regra utilizando para a sua execução das suas funções os conhecimentos técnicos profissionais usados na execução das funções acima referidas.

Trabalhador de qualificação especializada - É o trabalhador de 1.º escalão que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão; será designado de qualificado e atribuída a remuneração do grau imediatamente superior.

Técnicos de desenho

Desenhador-chefe/projectista - É o trabalhador que fundamentalmente se ocupa do desempenho de uma das funções seguintes:

a) *Chefia/coordenação* - Coordena e orienta outros técnicos, nomeadamente desenhador industrial, no âmbito de uma actividade comum, podendo desempenhar as funções definidas na alínea seguinte, e pode assumir responsabilidades hierárquicas que lhe sejam delegadas;

b) Presta assistência a engenheiros, nomeadamente em estudos e projectos e, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos ou projectos de um conjunto, ou partes de um conjunto, em trabalhos novos ou de manutenção, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, participa na concepção, planeamento, estudo ou elaboração de planos; procede à verificação ou recepção de desenhos e prepara estudos de soluções alternativas a planos ou projectos executivos; colabora, se necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamentos e processos para concursos.

Desenhador de execução - É o trabalhador que, sob as directivas definidas por profissionais mais qualificados, executa ou modifica desenhos ou esquemas, baseado em esboços detalhados ou desenhos e indicações dadas. Executa gráficos, quadros ou outras representações simples a partir de indicações e elementos dados; pode eventualmente efectuar medições e recolher elementos e executar outros trabalhos, como legendas, e completar desenhos.

Desenhador de execução/tirocinante - É o trabalhador que, na base de tirocínio ou de formação escolar, inicia o seu desenvolvimento profissional no âmbito das funções definidas para desenhador de execução.

Desenhador industrial - É o profissional que, a partir de directivas definidas superiormente, estuda e executa desenhos, esquemas e gráficos, de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojectos ou projectos simples de construção, instalação de equipamentos, manutenção ou reparação de equipamentos, automatismos e instrumentação, órgãos, aparelhos ou estruturas, com base em elementos por ele recolhidos ou que lhe sejam fornecidos; efectua ou analisa medições ou cálculos simples de natureza dimensional; utiliza os conhecimentos de materiais de procedimento de construção ou fabricação e das técnicas de desenho ou projecção ortogonal e axonométrica e de perspectiva e os seus processos tanto são de natureza intuitiva como racional ou artística; pode fazer o acompanhamento da obra ou colaborar na sua planificação.

Tirocinante de desenho - É o trabalhador que, na base de uma formação mínima exigida, se prepara para o exercício da categoria de desenhador de execução.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Vencimentos (euros)
I	Profissionais de engenharia de grau 6	2 635,02
II	Profissionais de engenharia de grau 5	2 296,31
III	Profissionais de engenharia de grau 4	1 993,33
IV	Profissionais de engenharia de grau 3	1 745,58
V	Profissionais de engenharia de grau 2	1 594,33
VI	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão B)	1 412,03

VII	Profissionais de engenharia de grau 1 (escala A)	1 250,22		
VIII	Chefe de vendas Desenhador-chefe/projectista Desenhador	986,36		
IX	Caixeiro-encarregado Chefia I (químicos) Desenhador industrial Encarregado de armazém Encarregado de electricista Encarregado geral corticeiro Encarregado metalúrgico Inspector de vendas Técnico de máquinas electrónicas industriais (electricista)	941,75		
X	Chefia II (químicos) Desenhador de execução II Encarregado de construção civil Fogoeiro-encarregado Trabalhador de qualificação especializada (electricista) Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgicos)	900,00		
XI	Chefe de equipa (electricista) Chefia III (químicos) Encarregado de refeitório Fogoeiro-subencarregado	895,00		
XII	Apontador (mais de um ano) Arvorado de construção civil Vendedor Caldeireiro de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Chefia IV (químicos) Cobrador Ecónomo Cozinheiro de 1. ^a Desenhador de execução I Encarregado de secção (cortiça) Especialista (químicos) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 1. ^a Ferreiro ou forjador de 1. ^a Fiel de armazém (comércio) Fogoeiro de 1. ^a Fresador mecânico de 1. ^a (metalúrgicos) Laminador de 1. ^a (cortiça) Laminador de 1. ^a (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 1. ^a Motorista de pesados Oficial (electricista) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. ^a Primeiro-caixeiro Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1. ^a (metalúrgico) Torneiro mecânico de 1. ^a Tractorista de 1. ^a Vendedor especializado	876,00		
XIII	Afiador de ferramentas de 1. ^a (metalúrgico) Apontador (menos de um ano) Caldeireiro de 2. ^a			
XIII	Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de limpos de 1. ^a (construção civil) Comprador Cozinheiro de 2. ^a Dispenseiro (hotelaria) Especializado (químico) Estucador Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 2. ^a Ferreiro ou forjador de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Fresador mecânico de 2. ^a (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 1. ^a Laminador de 2. ^a (cortiça) Laminador de 2. ^a (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 2. ^a Mecânico de carpintaria de 1. ^a Motorista de ligeiros (rodoviários) Operador-afinador máquinas electrónicas (cortiça) Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a (construção civil) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. ^a Segundo-caixeiro Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2. ^a Subencarregado de secção (cortiça) Telefonista de 1. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Tractorista de 2. ^a Verificador	872,00		
XIV	Abridor de roços (construção civil) Afiador de ferramentas de 2. ^a Afinador (corticeiro) Aglomerador Ajudante de motorista (rodoviários) Amolador Apontador Broquista Caldeireiro de 3. ^a Caldeireiro, raspador ou cozedor Calibrador Canalizador de 3. ^a Carpinteiro de limpos de 2. ^a Colmatador Condutor-empilhador, monta-cargas e pá mecânica Contínuo Cortador de bastões Cozinheiro de 3. ^a (hotelaria) Desenhador de execução/tirocinante Embalador Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão Enfardador e prensador Espaldador manual ou mecânico Estufador ou secador Ferramenteiro da construção civil (mais de um ano) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 3. ^a Ferreiro ou forjador de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a Fresador (corticeiro)	868,00		

XIV	<p>Fresador mecânico de 3.^a (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 2.^a Garlopista Guarda, vigilante, rondista Laminador de 3.^a (cortiça) Laminador de 3.^a (metalúrgicos) Lavador de rolhas e discos Lixador Lubrificador (metalúrgico) Lubrificador (rodoviários) Manobrador Mecânico de automóveis de 3.^a Mecânico de carpintaria de 2.^a Operador de máquinas de envernizar Pedreiro de 2.^a Peneiro Pesador (corticeiro) Pintor de 2.^a Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.^a Porteiro Prensador de colados Preseiro Pré-oficial electricista do 2.^o ano Preparador de lotes (pá mecânica) Quadrador manual ou mecânico Rabaneador Recortador de prancha Rectificador de rastos para calçado Refrigerador Semiespecializado (químicos) Serrador Serralheiro civil de 3.^a Serralheiro mecânico de 3.^a Soldador por electroarco de 3.^a Telefonista de 2.^a Terceiro-caixeiro Torneiro mecânico de 3.^a Traçador Triturador Vigilante (corticeiro) Alimentador ou recebedor (cortiça) Calafetador Colador Estampador Limpador de topos Moldador Parafinador, encerador ou esterilizador Prensador de cortiça natural Rebaixador Ajudante (cortiça) Escolhedor de rolhas e discos</p>	868,00
XV	<p>Afinador de ferramentas de 3.^a Apontador até um ano (construção civil) Capataz (construção civil) Empregado de refeitório (hotelaria) Ferramenteiro até um ano (construção civil) Funileiro-latoeiro de 3.^a Lavador mecânico ou manual Não especializado (químicos) Operário não especializado (servente metalúrgico) Preseiro ou engomador (têxteis) Pré-oficial electricista do 1.^o ano</p>	843,00

XV	<p>Servente (comércio) Tecelão (têxteis) Tirocinante de desenho do 2.^o ano</p>	843,00
XVI	<p>Ajudante de electricista do 2.^o ano Ajudante de fogueiro do 3.^o ano Aprendiz de mais de 18 anos idade (construção civil) Caixeiro-ajudante do 2.^o ano (comércio) Contínuo (menor) Costureiro (têxteis) Guarda (construção civil) Praticante de metalúrgicos do 2.^o ano Servente (construção civil) Tirocinante de desenho do 1.^o ano Trabalhador de limpeza</p>	843,00
XVII	<p>Ajudante de fogueiro do 2.^o ano Ajudante do 1.^o ano (electricista) Aprendiz do 2.^o ano (construção civil) Auxiliar menor do 2.^o ano (construção civil) Caixeiro-ajudante do 1.^o ano (comércio) Praticante metalúrgico do 1.^o ano</p>	843,00
XVIII	<p>Ajudante de fogueiro do 1.^o ano</p>	843,00
XIX	<p>Aprendiz do 2.^o ano (electricidade) Aprendiz menor de 18 anos idade (construção civil) Auxiliar menor do 1.^o ano (construção civil) Pacote de 17 anos de idade Praticante do 2.^o ano (comércio)</p>	843,00
XX	<p>Aprendiz do 1.^o ano (electricista) Pacote de 16 anos Praticante do 1.^o ano (comércio)</p>	843,00

Aprendizes corticeiros

Grupos	16 - 17 anos	17 - 18 anos
XIV	843,00	843,00

Aprendizes metalúrgicos**Tempo de aprendizagem**

Idade de admissão	1. ^o ano	2. ^o ano
16 anos	843,00	843,00
17 anos	843,00	-

Praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador

Idade de admissão	1. ^o ano	2. ^o ano
16 anos	843,00	843,00
17 anos	843,00	-

ANEXO IV

Comissão de prevenção e segurança e encarregado de segurança

Artigo 1.º

Funcionamento

1- As funções dos membros da comissão de prevenção e segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respectivas remunerações.

2- A comissão de prevenção e segurança reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.

3- Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou a maioria dos seus membros o solicite.

4- Presidirá à reunião cada um dos membros da CPS, em rotação. As deliberações são tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança voto de qualidade.

5- Quando convocados pela comissão, com pelo menos cinco dias de antecedência, tomarão parte nas reuniões o chefe de serviço do pessoal, o médico da empresa e a assistente social, no caso de os haver na empresa. Não têm direito a voto.

6- A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações aprovadas, através de comunicado a afixar em local bem visível.

Artigo 2.º

Actas

A comissão de prevenção e segurança apresentará à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de 48 horas, as actas das reuniões efectuadas, devendo esta, por sua vez, tomar imediatamente as medidas que entenda mais convenientes para seguimento das recomendações aí preconizadas.

Artigo 3.º

Atribuições da comissão de prevenção e segurança

A comissão de prevenção e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança;

c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;

d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a esses interesse directamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar recomendações às direcções das empresas e aos trabalhadores, destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa e elaborar com base nelas o relatório anual;

k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

Artigo 4.º

Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

a) Desempenhar as funções atribuídas à comissão de segurança sempre que esta não exista;

b) Apresentar recomendações à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, destinadas a evitar acidentes de trabalho e a melhorar as condições de higiene e segurança. No caso de acidente de trabalho, essa recomendação pode ser imediatamente apresentada;

c) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos ou de que sejam vítimas trabalhadores da empresa, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;

d) Elaborar estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa;

e) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, directamente, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança e, em janeiro de cada ano, relatório da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências encontradas;

f) Colaborar com a comissão de segurança e secretariá-la, quando exista;

g) Verificar o cumprimento das normas de segurança internas e oficiais;

h) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa;

i) Contactar com todos os sectores da empresa, de modo a proceder à análise dos acidentes de trabalho e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas à sua eliminação;

j) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;

k) Zelar pela aplicação na prática de toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa;

l) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros.

ANEXO V

Ao abrigo do número 4, do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/1978, de 2 de junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 490/1979, de 19 de dezembro, a seguir se procede à publicação da integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção colectiva:

1- Quadros superiores:

Profissionais de engenharia dos graus 3, 4, 5 e 6.

2- Quadros médios:

2.2- Técnicos de produção e outros:

Profissionais de engenharia dos graus 1 e 2.

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral;
Desenhador-chefe/projectista;
Técnico de máquinas electrónicas (electricista);
Encarregado de electricista;
Encarregado de armazém;
Encarregado de refeitório;
Caixeiro-encarregado;
Fogueiro-encarregado;
Chefe de vendas;
Inspector de vendas;
Encarregado de secção (cortiça);
Subencarregado de secção (cortiça);
Chefia I, II, III e IV (químicos);
Encarregado de metalúrgico;
Encarregado da construção civil;
Arvorado da construção civil;
Subencarregado de fogueiro.

4- Profissionais altamente qualificados:

4.2- Produção:

Especialista (químicos);
Desenhador industrial;
Desenhador de execução I;
Desenhador de execução II.

5- Profissionais qualificados:

5.2- Comércio:

Caixeiro;
Vendedor
Vendedor especializado;
Comprador (cortiça);

5.3- Produção:

Fogueiro;
Oficial electricista;
Operador/afinador de máquinas electrónicas (cortiça);
Verificador de cortiça;
Afinador;
Operador de máquinas de envernizar;
Preparador de lotes (pá mecânica);
Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão;

Escolhedor de rolhas e discos;
Traçador;
Apontador;
Broquista;
Caldeireiro, raspador ou cozedor;
Calibrador;
Laminador;
Lixador;
Rabaneador;
Serrador;
Triturador;
Tecerão (têxteis);
Costureiro (têxteis);
Afinador de ferramentas;
Apontador;
Apontador de construção civil;
Caldeireiro;
Canalizador;
Carpinteiro de limpos;
Estucador;
Ferreiro ou forjador;
Fresador mecânico;
Funileiro-latoeiro;
Mecânico de automóveis;
Mecânico de carpintaria;
Pedreiro;
Pintor de construção civil;
Pintor de veículos, máquinas ou móveis;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Especializado (químicos);
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno;
Torneiro mecânico;
Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico);
Trabalhador de qualificação especializada (electricista);
Quadrador manual ou mecânico;
Recortador de prancha.

5.4 Outros:

Fiel de armazém;
Dispenseiro;
Cozinheiro;
Ecónomo;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Tractorista.

6- Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1- Administrativos, comércio e outros:

Cobrador;
Telefonista;
Vigilante (cortiça);
Ajudante de motorista;
Empregado de refeitório.

6.2- Produção:

Aglomerador;
Condutor de empilhador;
Cortador de bastões;
Embalador;

Colmatador;
Garloquista;
Lavador de rolas e discos;
Lubrificador;
Peneiro;
Abridor de roços;
Amolador;
Capataz;
Ferramenteiro ou entregador de ferramentas;
Ferramenteiro da construção civil;
Pesador;
Prensador de colados;
Semi-especializado (químicos);
Preseiro;
Espaldador manual ou mecânico;
Estufador (secador);
Fresador de cortiça;
Enfardador e prensador;
Rectificador de rastos para calçado;
Refrigerador;
Preseiro (engomador) têxteis;
Ajudante de fogueiro;
Alimentador-recebedor (cortiça);
Calafetador;
Colador;
Estampador;
Limpador de topos;
Moldador;
Parafinador, encerador ou esterilizador;
Prensador de cortiça natural;
Rebaixador.

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1- Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda, vigilante, rondista;
Porteiro;
Servente (comércio);
Lavador mecânico ou manual (têxteis);
Trabalhador de limpeza;
Contínuo menor;
Paquete.

7.2- Produção:

Manobrador;
Não especializado (químicos);
Ajudante (cortiça);
Guarda da construção civil;
Servente da construção civil;
Operário não especializado (servente metalúrgico).

A - Praticantes e aprendizes:

Pré-oficial electricista;
Ajudante de electricista;
Aprendiz de electricista;
Desenhador de execução/tirocinante;
Tirocinante de desenho do 2.º ano;
Tirocinante de desenho do 1.º ano;
Praticante (comércio);

Aprendiz de corticeiro;
Aprendiz menor da construção civil;
Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil);
Praticante (metalúrgico);
Aprendiz de metalúrgico.

Profissão integrável em dois níveis:
3/5.3- Chefe de equipa.

Santa Maria de Lamas, 12 de julho de 2022.

Pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

Jorge Mendes Pinto de Sá, na qualidade de mandatário.
Pedro António Borges Ferreira, na qualidade de mandatório

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatório.

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

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

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatório.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatório.

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

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatório.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatório.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatório.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatório.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatório.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatório.

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

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatório.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatório.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTQD:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de mandatário.

Alírio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

Declaração

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

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

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

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

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

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

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras,

Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;

- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado em 28 de julho de 2022, a fl. 2 do livro n.º 13, com o n.º 181/2022, 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 Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Acordo entre a
Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF)
e o
Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU.

Cláusulas e tabelas salariais

Nos termos do artigo 2.º, número 2 do CCT celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2017, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm a vigência mínima de um ano, pelo que as partes acordam o seguinte:

Revisão, com efeitos a partir de 1 de setembro de 2022, do clausulado e das tabelas salariais do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2017 alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019.

Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 2500 (dois mil e quinhentos) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

As cláusulas alteradas e as tabelas salariais substituem as constantes do contrato coletivo de trabalho celebrado entre

Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2017, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, do qual passam a fazer parte integrante.

Assinado em Lisboa, a 20 de julho de 2022.

Pela Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e em representação das seguintes associações suas associadas:

- AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo;

- ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais.

Luís Virtuoso, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU:

Daniel Augusto Melo Rosa, mandatário com poderes para o ato.

Alterações ao clausulado

Artigo 1.º-A

Adesão individual ao contrato

(...)

4- Os pedidos de adesão à presente convenção são feitos diretamente e voluntariamente junto da entidade empregadora, com a indicação da organização sindical subscritora do presente contrato coletivo, para a qual pretende enviar a contribuição.

5- A contribuição prevista no número 2 é deduzida mensalmente no salário, pela entidade patronal, a qual reenviará os montantes descontados para a organização sindical subscritora do presente contrato coletivo, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando ao sindicato, no mesmo prazo, a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

6- Dos pedidos de adesão formalizados junto da entidade empregadora, esta comunicará ao sindicato escolhido pelos trabalhadores a listagem dos mesmos, com a respetiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória.

7- (*Anterior número 9.*)

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor a 1 de setembro de 2022 e vigorará pelo prazo de dois anos e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de dois anos, produzindo efeitos a 1 de setembro.

(...)

Artigo 6.º

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- (...)

3- (...)

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar as qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho.

5- (...)

Artigo 7.º

Categorias e carreiras profissionais

(...)

2- Os formadores que lecionam no ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam, com exceção dos formadores do ensino profissional artístico, são classificados na tabela A, os restantes são classificados na tabela B do anexo III.

(...)

Artigo 8.º

Acesso e progressão na carreira

(...)

12- A carreira docente na tabela A tem um condicionamento na passagem do nível 3 para o nível 2, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis A0, A1 e A2, a percentagem de 20 % do total de docentes, com um mínimo de 1.

(...)

16- Para os docentes do ensino profissional e formadores classificados na tabela A existe um condicionamento na passagem do nível A4 para o A3, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes e formadores até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis A0, A1, A2 e A3, a percentagem de 15 % do total de docentes e formadores, com um mínimo de 1.

Artigo 12.º

Período experimental

(...)

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias, respetivamente.

(...)

Artigo 18.º

Componente letiva

(...)

4- Por acordo das partes, a componente letiva do período normal de trabalho semanal dos docentes pode ser elevada até 33 horas semanais, aplicando-se o disposto no número 4 do artigo 38.º

(...)

9- Para o exercício das funções de direção de turma ou coordenação de curso e, ainda, outras funções de coordenação técnica e pedagógica, são atribuídas duas horas semanais, a repartir, equitativamente, entre a componente letiva e a componente não letiva de estabelecimento.

(...)

12- Sem prejuízo do disposto no número 4, no caso dos docentes que lecionem no ensino profissional, e para efeitos de cálculo da média anual nos termos do número 6, considera-se que um horário completo corresponde a 880 horas anuais.

Artigo 20.º

Docentes com trabalho a tempo parcial

(...)

2- A retribuição é calculada nos termos do número 5 do artigo 38.º

(...)

Artigo 29.º

Férias - Princípios gerais

(...)

8- Os trabalhadores sindicalizados na organização sindical subscritora da presente convenção, poderão escolher anualmente, com preferência sobre os demais, entre 5 a 10 dias para gozo das suas férias, de acordo com o seu interesse pessoal ou familiar, dentro do período do mapa de férias elaborado pelo empregador.

Artigo 35.º

Faltas - Definição

(...)

4- Relativamente aos trabalhadores docentes, com exceção dos educadores de infância e docentes do 1.º ciclo, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas letivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no número 2 do artigo 37.º, caso essas horas letivas não sejam repostas.

(...)

Artigo 36.º

Efeito das faltas justificadas

(...)

4- Durante o período de ausência por doença do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um

regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

(...)

11- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

Artigo 39.º

Retribuição em situações excecionais

1- Os valores constantes das tabelas salariais do anexo III podem ser reduzidos até 15 %, com caráter excecional e temporário, caso se verifique no estabelecimento de ensino uma situação de dificuldade económica comprovada, até ao limite de três anos letivos.

(...)

3- Quando as receitas do estabelecimento de ensino implicarem um valor médio por turma inferior a 65 % do valor do financiamento por turma definido pelo Estado para o contrato de associação, o estabelecimento poderá aplicar a tabela C, enquanto se mantiver essa situação, até ao limite de três anos letivos.

(...)

Artigo 43.º

Deslocações entre polos

(...)

3. O pagamento das deslocações previstas nos números anteriores, quando efetuadas em veículo próprio do trabalhador, será efetuado ao valor de 0,36 €, por quilómetro.

Artigo 45.º

Subsídio de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 4,85 €, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2- (...)

Artigo 51.º

Casos especiais de caducidade

(...)

3- A caducidade prevista nos números anteriores não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.

(...)

Artigo 58.º

Número de delegados sindicais

(...)

2- Nos estabelecimentos a que se refere a alínea *a*) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 59.º

Artigo 70.º

Reposicionamento na carreira

1- Os docentes que lecionam no ensino profissional e que se encontram abrangidos pela presente convenção desde data anterior a 10 de março de 2022 são classificados na tabela A do anexo III, do seguinte modo:

m) Docentes classificados no nível II.1 e com menos de 3 anos de serviço no dia 1 de setembro de 2022, são classificados no nível A8 de acordo com o tempo de serviço prestado, transitando ao nível A7 após terem completado 4 anos de serviço;

n) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 1 de setembro de 2019 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a 1 de setembro de 2025;

o) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 1 de setembro de 2018 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a 1 de setembro de 2024;

p) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 01 de setembro de 2017 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a partir de 1 de setembro de 2023;

q) Docentes classificados no nível II.2 e com menos de 3 anos de serviço neste nível, no dia 1 de setembro de 2022, são classificados no 2.º ano do nível A7, transitando ao nível A6, após terem completado 4 anos de serviço;

r) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2019 são classificados no 3.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2025;

s) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2018 são classificados no 4.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2024;

t) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2017 são classificados no 5.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2023;

u) Docentes classificados no nível II.3 são classificados no terceiro ano do nível A5.

2- Os formadores referidos no número 2 do artigo 7.º, são reclassificados na tabela A do anexo III do CCT do seguinte modo:

a) Formadores classificados no nível III.1, no início do nível A8;

b) Formadores classificados no nível III.2, no início do nível A7;

c) Formadores classificados no nível III.3, no início do nível A6.

3- A contagem de tempo de serviço no nível resultante da reclassificação prevista no número anterior só se inicia a 01 de setembro de 2025 e o aumento de remuneração resultante da reclassificação produz efeitos a partir de 1 de setembro de 2024.

Artigo 71.º

Disposições especiais

1- Se a taxa de inflação em 2022 ficar acima de 0,95 %, as partes realizarão nova ronda negocial com vista ao ano letivo 2023/2024.

2- No caso de estabelecimentos de ensino que estejam a aplicar o disposto nos números 1 e 3 do artigo 39.º no ano letivo 2021/2022, o prazo de três anos ali previsto conta-se a partir de setembro de 2022.

3- O disposto no artigo 43.º só se aplica aos contratos de trabalho celebrados após 27 de agosto de 2017, mantendo-se para os restantes as condições em vigor nesta data.

4- Do reposicionamento feito ao abrigo do presente contrato não pode resultar diminuição da remuneração de referência.

tivos, (ii) promoção da aprendizagem (iii) identificação e vivência do projeto educativo, (iv) avaliação, (v) trabalho de equipa, (vi) relação com os alunos e encarregados de educação.

2- No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de liderança e gestão.

3- Cada domínio é avaliado mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultados da avaliação

1- O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

– A cada domínio é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;

– É calculada a média das classificações obtidas no conjunto dos domínios;

(...)

B - Domínios e ordens de competências (*eliminado*.)

ANEXO I

Regulamento de avaliação de desempenho

(...)

Artigo 4.º

Objeto

1- São objeto de avaliação os seguintes domínios de competências do docente: (i) conhecimentos científicos e didá-

Grelhas de avaliação de desempenho

Domínios	Indicadores
1- Conhecimentos científicos e didáticos	Evidencia conhecimento dos conteúdos programáticos da sua disciplina
	Explica com clareza os conteúdos do seu domínio científico
	Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem
	Demonstra manter-se atualizado em termos científicos e didáticos
2- Promoção da aprendizagem	Motiva os alunos para a melhoria das aprendizagens
	Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de analisar criticamente a informação
	Manifesta expectativas aspiracionais sobre as possibilidades de aprendizagem e desenvolvimento de todos os alunos
	Usa estratégias diversificadas para fazer face a diferentes ritmos de aprendizagem dos alunos
	Gere o tempo letivo de forma a cumprir os objetivos propostos
	Planifica de acordo com o seu grupo disciplinar/projeto da escola

3- Identificação e vivência do projeto educativo	Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada
	Estimula a aquisição, pelos alunos, dos valores propostos no projeto educativo da escola
	O seu discurso e ação são um exemplo de coerência com a visão da escola
4- Avaliação	Alinha as estratégias e técnicas de avaliação com os objetivos de aprendizagem e práticas da escola
	Informa regularmente os alunos sobre o seu progresso
	Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno
	Utiliza técnicas de avaliação diversificadas
5- Trabalho de equipa	Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola
	Toma a iniciativa de organizar atividades na escola
	Participa nas atividades na escola
	Mantem o diretor de turma informado sobre o progresso dos alunos
	Partilha a aquisição de novos conhecimentos e práticas com os colegas
6- Relação com os alunos e encarregados de educação	Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas
	Promove um ambiente disciplinado e tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos
	[Educador e professor titular de turma] Demonstra preocupação e respeito para com os encarregados de educação, mantendo interações positivas e alinhadas com o projeto educativo da escola
7- Liderança e gestão	Elabora planos, documentados, para as principais atividades
	Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão da escola
	Monitoriza e avalia a ação da sua equipa
	Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação
	Favorece a autonomia dos colaboradores
	Supervisiona em grau adequado
	Reconhece e apoia as boas práticas

ANEXO III

Tabelas salariais

Tabela A - Docentes profissionalizados com grau superior e formadores do ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam.

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 250,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		

5 anos	A7	1 472,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	A6	1 583,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		

15 anos	A5	1 835,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	2 034,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	A3	2 178,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	A2	2 477,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	A1	2 700,00 €
36 anos		
37 anos		
38 anos		
39 anos		
40 anos	A0	3 105,00 €

Tabela II

(Eliminada.)

Tabela B - Formadores no ensino profissional não classificados na tabela A.

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	B1	1 159,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		

7 anos	B2	1 368,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos	B3	1 573,00 €
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos		
17 anos	B4	1 780,00 €
18 anos		
19 anos		
20 anos		
21 anos		
22 anos	B5	1 987,50 €
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos		
27 anos		

Tabela C - Artigo 39.º

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	C1	1 144,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	C2	1 352,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos	C3	1 872,00 €
15 anos		
16 anos		

Tabela K - Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados.

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	1 013,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 142,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 200,50 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 275,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 465,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	K3	1 561,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	K2	1 716,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	2 034,00 €

Tabela P - Docentes de atividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes.

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	945,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos	P7	1 019,00 €
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos	P6	1 050,00 €
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos	P5	1 103,00 €
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos	P4	1 155,00 €
20 anos		
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	P3	1 208,50 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos	P2	1 261,00 €
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos	P1	1 314,00 €
37 anos		

Novas cláusulas

Artigo 34.º-A

Licenças e dispensas por parentalidade

As licenças e dispensas por parentalidade regem-se pelo constante no Código do Trabalho.

Artigo 51.º-A

Denúncia pelo trabalhador

Considerando que os docentes exercem cargo de elevado grau de responsabilidade, a denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador está sujeita aos seguintes avisos prévios:

- a) Denúncia a produzir efeitos após o final do ano letivo em curso e antes do início do ano letivo seguinte e que seja comunicada ao empregador, até ao dia 1 de junho, 90 dias;
- b) Denúncia noutras circunstâncias, 120 dias;
- c) Denúncia de contratos a termo até 1 ano, aplica-se o previsto no código do Trabalho.

Texto consolidado

Artigo 1.º

Âmbito

1- A presente convenção é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino representados pelas associadas da Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

2- Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 2500 (dois mil e quinhentos) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

3- Entende-se por estabelecimento de ensino os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e as escolas profissionais tal como definidos nos Decreto-Lei n.º 152/2013, de 4 de novembro, e o Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, respetivamente.

4- As disposições da presente convenção consideram-se sempre aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

Artigo 1.º-A

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, a quem não se aplica o presente contrato coletivo, e pretendam que este passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à direção do estabelecimento de ensino:

a) No prazo de 90 dias a contar da data da sua publicação, para que o presente acordo produza efeitos desde a sua entrada em vigor, nos termos do número 1 do artigo 2.º;

b) Para além do previsto na alínea anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão.

2- Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação, celebração e re-

visão do contrato coletivo de trabalho em prestação correspondente a 0,4 % da remuneração ilíquida mensal durante o período de vigência do contrato.

3- A renovação sucessiva da presente convenção permite aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais a renovação do seu pedido de adesão nos termos definidos nos números anteriores.

4- Os pedidos de adesão à presente convenção são feitos diretamente e voluntariamente junto da entidade empregadora, com a indicação da organização sindical subscritora do presente contrato coletivo, para a qual pretende enviar a contribuição.

5- A contribuição prevista no número 2 é deduzida mensalmente no salário, pela entidade patronal, a qual reenviará os montantes descontados para a organização sindical subscritora do presente contrato coletivo, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando ao sindicato, no mesmo prazo, a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

6- Dos pedidos de adesão formalizados junto da entidade empregadora, esta comunicará ao sindicato escolhido pelos trabalhadores a listagem dos mesmos, com a respetiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória.

7- A interrupção do pagamento da contribuição prevista no número 2 dá origem à suspensão da adesão do trabalhador à presente convenção colectiva.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor a 1 de setembro de 2022 e vigorará pelo prazo de dois anos e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de dois anos, produzindo efeitos a 1 de setembro.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao prazo de vigência previsto no número 1, e deve ser acompanhada de propostas de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de haver denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação ou no máximo durante 12 meses.

5- Decorrido o período referido no número anterior, o CCT mantém-se em vigor durante 30 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, à exceção das matérias referidas no número seguinte.

6- Salvo se houver nova convenção e esta dispuser em sentido contrário, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias da presente convenção:

a) Direitos e deveres das partes;

b) Retribuição dos trabalhadores;

c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade, banco de horas;

e) Categorias e enquadramento profissionais.

Artigo 3.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na íntegra, a presente convenção e demais legislação em vigor;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- c) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional;
- e) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, informação sobre todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- f) Proporcionar aos seus trabalhadores boas condições de higiene e segurança;
- g) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- h) Contribuir para a melhoria do desempenho profissional do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- i) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissional, nos termos da lei geral, e a reciclagem e/ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direcção pedagógica;
- j) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua atividade;
- l) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;
- m) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

Artigo 4.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes desta convenção;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão;
- d) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- f) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos docentes e formadores;

g) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;

h) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos e encarregados de educação;

i) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas;

j) Prosseguir os objetivos do projeto educativo do estabelecimento de ensino contribuindo, com a sua conduta e desempenho profissional, para o reforço da qualidade e boa imagem do estabelecimento;

l) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas da Direcção Pedagógica e contribuir para a construção desse processo nos domínios didácticos e pedagógicos, colaborando na elaboração e aperfeiçoamento dos programas, bem como nos procedimentos de acompanhamento e avaliação dos alunos;

m) Aceitar a nomeação para serviço de exames;

n) Acompanhar, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;

o) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção da escola;

p) Aceitar o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;

q) Por sua iniciativa ou quando solicitado desenvolver trabalhos e participar em acções tendentes à constante actualização académica no sentido da contínua melhoria das suas capacidades, competências e performances técnicas, académicas e educativas, e da permanente reflexão na busca de soluções inovadoras para motivar e avaliar os alunos e conduzi-los a níveis de excelência;

r) Contribuir para a integração e relacionamento da escola no meio, como elemento activo e interveniente, designadamente nos domínios cultural e artístico;

s) Empenhar-se na obtenção do seu reconhecimento como representantes da escola e dos seus propósitos educativos em todos os momentos da sua actividade, interna e externamente;

t) Abster-se de, sem a anuência da direcção pedagógica, aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer favorável aos alunos relativamente à hipótese de uma eventual transferência da escola;

u) Cumprir o regulamento interno do estabelecimento de ensino, nomeadamente quanto à protecção de dados pessoais dos alunos, encarregados de educação e demais membros da comunidade educativa.

Artigo 5.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no

sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;

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

d) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores ou membros da direção sindical que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;

e) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores, delegados e dirigentes sindicais investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada;

f) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;

g) Forçar qualquer trabalhador a cometer atos contrários à sua deontologia profissional;

h) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;

i) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

l) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respetivos familiares;

m) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou coletiva.

Artigo 6.º

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 30 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número um se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar as qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho.

5- À formação contínua aplica-se o regime da lei geral.

Artigo 7.º

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo II.

2- Os formadores que lecionam no ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam, com exceção dos formadores do ensino profissional artístico, são classificados na tabela A, os restantes são classificados na tabela B do anexo III.

3- Os docentes não mencionados no número anterior são remunerados pelas tabelas A, K e P do anexo III, consoante o caso.

4- Sem prejuízo do previsto no número seguinte e no número 3 do artigo 70.º, os docentes que leccionam em diversas modalidades de oferta são remunerados pelas horas letivas atribuídas em cada modalidade e a tabela correspondente a cada uma.

5- Os docentes com contrato de trabalho em vigor à data da entrada em vigor do presente CCT e que exerçam ou continuem a exercer funções no ensino regular e noutras modalidades dentro do mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino do mesmo grupo, mantêm a sua remuneração pela tabela A, K ou P do anexo III na totalidade do horário de trabalho.

Artigo 8.º

Acesso e progressão na carreira

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela avaliação de desempenho.

2- Para efeitos da presente convenção aplicam-se as regras e os critérios de avaliação de desempenho previstos no anexo I.

3- Sempre que for aplicado o Regulamento de Avaliação de Desempenho constante do anexo I, a progressão fica dependente dos resultados na avaliação, nos exatos termos definidos nesse regulamento.

4- Na falta de avaliação de desempenho por motivos imputáveis à entidade empregadora, considera-se como bom o serviço prestado pelo trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

5- A progressão na carreira ocorre em 1 de setembro de cada ano, de acordo com a estrutura de carreira vigente, quando, nessa data, o trabalhador reunir as condições necessárias para a progressão.

6- Quando a reunião das condições para progressão na carreira ocorrer entre 2 de setembro e 31 de dezembro, os efeitos da progressão retroagem a 1 de setembro.

7- Para efeitos de acesso e progressão nos vários níveis de vencimento conta-se o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimento de ensino pertencente à mesma entidade patronal.

8- Salvo acordo em contrário expresso no contrato indivi-

dual de trabalho, excluindo ou aumentando, o tempo de serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino não superior público, particular e cooperativo ou escola profissional releva 0,5 por cada ano completo de serviço, para efeitos de integração no nível de vencimento, exceto no caso de trabalhadores sindicalizados num dos sindicatos contratantes da presente convenção em que este tempo de serviço que releva é de 0,7 e não 0,5.

9- A suspensão do contrato de trabalho não conta para efeitos de progressão na carreira, na medida em que a progressão pressupõe a prestação de efetivo serviço.

10- Caso, no decorrer do ano letivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade ou despedimento sem indemnização ou compensação, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

11- Só releva para contagem de tempo de serviço, o trabalho prestado pelo trabalhador durante o tempo em que a sua relação laboral estiver subordinada à presente convenção, incluindo para efeitos do estabelecido nos números 7 e 8 do presente artigo.

12- A carreira docente na tabela A tem um condicionamento na passagem do nível 3 para o nível 2, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis A0, A1 e A2, a percentagem de 20 % do total de docentes, com um mínimo de 1.

13- Quando se aplique o condicionamento do número anterior, têm prioridade na passagem para o nível 2, reunidos os demais requisitos, os docentes com maior antiguidade ao abrigo do presente contrato.

14- Quando, após aplicação do disposto no número anterior, haja empate, terá prioridade o trabalhador com mais antiguidade no estabelecimento de ensino e, sendo necessário novo critério, o trabalhador com mais idade.

15- Os docentes abrangidos pelo contrato colectivo de trabalho entre a AEEP e o SPLIU publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015 desde 1 de setembro de 2014, e apenas estes, se forem abrangidos pelo constrangimento previsto no número 12, beneficiarão de um acréscimo remuneratório mensal de 50,00 € a cada três anos, não podendo ultrapassar o valor do nível 2 e apenas até progredirem para o nível seguinte.

16- Para os docentes do ensino profissional e formadores classificados na tabela A existe um condicionamento na passagem do nível A4 para o A3, apenas sendo obrigatória a progressão de docentes e formadores até que se encontre totalmente preenchida, no conjunto dos níveis A0, A1, A2 e A3, a percentagem de 15 % do total de docentes e formadores, com um mínimo de 1.

Artigo 9.º

Reclassificação na carreira docente

1- A aquisição de grau superior ou profissionalização que, de acordo com a presente convenção, determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1

de setembro seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

2- Os docentes que, nos termos do número anterior, forem reclassificados, são enquadrados na tabela para que transitam, no nível com salário imediatamente superior ao do nível de origem, iniciando então a contagem de tempo de serviço a partir do nível em que forem reclassificados.

Artigo 10.º

Contagem de tempo serviço

1- O trabalhador completa um ano de serviço após a prestação de 365 dias de serviço.

2- No caso de horário incompleto, o tempo de serviço prestado é calculado proporcionalmente.

3- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se horário incompleto aquele que seja inferior a 80 % do horário completo a não ser que o horário seja incompleto por motivo imputável ao trabalhador.

4- No caso dos docentes do ensino artístico especializado com horário incompleto por motivo que não lhes seja imputável, o tempo de serviço prestado em simultâneo noutros estabelecimentos do ensino artístico especializado, e que tenha sido devidamente autorizado pelo estabelecimento de ensino, é contabilizado para efeitos de contagem de tempo de serviço para progressão no estabelecimento de ensino na pendência da relação laboral.

Artigo 11.º

Docentes em acumulação

Não têm acesso à carreira docente os docentes em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público ou entre o ensino profissional e o ensino público.

Artigo 12.º

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2- Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança pelo que o seu período experimental é de 180 dias.

3- Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4- Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é em contrato de trabalho por tempo indeterminado, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias, respetivamente.

7- Nos contratos de trabalho a termo, a duração do período experimental é de 30 ou 15 dias, consoante o contrato tenha duração igual ou superior a seis meses ou duração inferior a seis meses.

8- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a 6 meses, o período experimental é de 15 dias.

Artigo 13.º

Contrato a termo

1- A admissão de um trabalhador por contrato a termo, certo ou incerto, só é permitida nos termos da lei.

2- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária do estabelecimento de ensino e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

- a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
- b) Celebrado fora dos casos em que é admissível por lei a celebração de contrato a termo;
- c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;
- d) Celebrado em violação das normas previstas para a sucessão de contratos de trabalho a termo.

5- Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

- a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação das normas relativas à renovação de contrato de trabalho a termo certo;
- b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações máximas permitidas por lei;
- c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

Artigo 14.º

Contrato a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável previsto no artigo 17.º

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.

Artigo 15.º

Trabalho intermitente

Exercendo os estabelecimentos de ensino atividade com descontinuidade ou intensidade variável, podem a entidade empregadora e o trabalhador acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade, nos termos do regime de trabalho intermitente previsto na lei.

Artigo 16.º

Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou outras funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos, designadamente os cargos de coordenação pedagógica.

2- Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.

3- O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) No caso de trabalhador da empresa, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;
- d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a atividade que vai exercer após cessar a comissão.

Artigo 17.º

Período normal de trabalho semanal

1- O período normal de trabalho semanal dos docentes é de 35 horas semanais.

2- O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva.

3- Aos docentes será assegurado, em cada ano letivo, um período de trabalho letivo semanal igual àquele para que hajam praticado no ano letivo imediatamente anterior.

4- O disposto no número anterior não é aplicável quando aos docentes tenham sido atribuídas mais horas letivas que as previstas no artigo 18.º ou mais horas letivas do que as que tenham sido contratadas no seu contrato individual de traba-

lho, casos em que estes são os limites mínimos de trabalho lectivo garantido.

5- Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho letivo semanal resultante dos números 3 e 4, em consequência de alteração de currículo, diminuição do tempo de docência de uma disciplina, diminuição do número de alunos que determine a redução do número de turmas ou diminuição do número de alunos que procura a disciplina, opção ou instrumento, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar a conversão do contrato de trabalho em contrato a tempo parcial, reduzindo o horário e a remuneração em conformidade, podendo o trabalhador fazer cessar o acordo por meio de comunicação escrita enviada ao empregador até ao décimo dia seguinte à sua celebração.

6- Excetua-se o disposto no número anterior quanto à cessação do acordo quando este seja devidamente datado e as assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial.

7- A aplicação do disposto no número 5 impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição enquanto esta se mantiver.

8- Na falta do acordo previsto no número 5, a entidade empregadora poderá proceder à extinção do posto de trabalho nos termos do código do trabalho.

Artigo 18.º

Componente letiva

1- A componente lectiva do período normal de trabalho semanal dos docentes é de 22 horas semanais no 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário e 25 horas na educação pré-escolar e no 1.º ciclo do ensino básico e para outros trabalhadores com funções docentes.

2- O horário letivo dos docentes é organizado de acordo com o projeto curricular de cada escola e a sua organização temporal, tendo em conta os interesses dos alunos e as disposições legais aplicáveis.

3- O horário lectivo dos docentes com componente lectiva de vinte e duas horas não pode ser organizado em mais de vinte e quatro aulas semanais, salvo nos casos do ensino artístico especializado e no ensino profissional artístico.

4- Por acordo das partes, a componente letiva do período normal de trabalho semanal dos docentes pode ser elevada até 33 horas semanais, aplicando-se o disposto no número 4 do artigo 38.º

5- Relevam para o limite fixado no número anterior todas as horas letivas prestadas para a mesma entidade empregadora, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino.

6- A componente letiva do período normal de trabalho dos docentes poderá corresponder a uma média anual, caso em que não poderá exceder as 30 horas letivas numa mesma semana, e desde que seja assegurada a retribuição mensal fixa correspondente à componente letiva contratada.

7- Sem prejuízo do disposto no artigo 25.º, os intervalos entre aulas são contabilizados no horário letivo ou não letivo dos docentes.

8- Para efeitos do disposto no número anterior, quando a componente lectiva for igual ou inferior a 1100 minutos,

considera-se que os intervalos estão incluídos na componente lectiva e quando a componente lectiva for superior a 1100 minutos, até aos 1320 minutos, essa diferença deverá ser deduzida à componente não lectiva de estabelecimento.

9- Para o exercício das funções de direção de turma ou coordenação de curso e, ainda, outras funções de coordenação técnica e pedagógica, são atribuídas duas horas semanais, a repartir, equitativamente, entre a componente letiva e a componente não letiva de estabelecimento.

10- As horas referidas no número anterior fazem parte do horário de trabalho do docente.

11- No caso da componente letiva, por acordo das partes nos termos do disposto no número 4 do artigo 18.º, ser superior a 22 horas, as horas letivas acima destas, até às 33, são deduzidas à componente não letiva individual e, se esgotadas estas, à componente não letiva de estabelecimento.

12- Sem prejuízo do disposto no número 4, no caso dos docentes que lecionem no ensino profissional, e para efeitos de cálculo da média anual nos termos do número 6, considera-se que um horário completo corresponde a 880 horas anuais.

Artigo 19.º

Componente não letiva

1- A componente não letiva corresponde à diferença entre as 35 horas de trabalho semanais e a duração da componente letiva.

2- A componente não letiva abrange a realização de trabalho individual e a prestação de trabalho do estabelecimento de ensino.

3- O trabalho individual compreende:

a) Preparação de aulas e de todas as restantes atividades e instrumentos pedagógicos;

b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;

c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica.

4- O trabalho de estabelecimento de ensino abrange a realização de quaisquer trabalhos ou atividades indicadas pelo estabelecimento de ensino com o objetivo de contribuir para a concretização do seu projeto educativo, tais como:

a) Atividades de coordenação ou articulação curricular entre docentes;

b) Atividades de apoio educativo e de reforço das aprendizagens a grupos de até 10 alunos;

c) Atividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respetivo docente ou de reforço das aprendizagens, por período nunca superior a três dias seguidos;

d) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;

e) Reuniões com encarregados de educação;

f) Reuniões, colóquios, congressos ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento de ensino;

g) Ações de formação e atualização aprovadas pela direção do estabelecimento de ensino ou aquelas que sejam consideradas relevantes para a condição socio profissional do docente;

h) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino;

i) Serviço de exames.

5- A organização e estruturação da componente não letiva, salvo o trabalho individual, são da responsabilidade da direção pedagógica, tendo em conta a realização do projeto educativo do estabelecimento de ensino.

6- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalho individual não pode ser inferior a 54 % da componente não letiva.

7- A componente não letiva de estabelecimento poderá corresponder a uma média anual, em termos a definir pelo órgão pedagógico do estabelecimento de ensino.

Artigo 20.º

Docentes com trabalho a tempo parcial

1- No caso de docentes com trabalho a tempo parcial, as componentes lectiva e não letiva são reduzidas proporcionalmente.

2- A retribuição é calculada nos termos do número 5 do artigo 38.º

3- A pedido do docente o contrato poderá ser convertido em contrato a tempo parcial.

Artigo 21.º

Fixação do horário de trabalho

1- Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e da presente convenção.

2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto no artigo 29.º

4- A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

Artigo 22.º

Regras quanto à elaboração do horário letivo dos docentes

1- A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

2- Para os trabalhadores adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado entre as partes um horário móvel segundo as necessidades do estabelecimento.

Artigo 23.º

Adaptabilidade

1- O empregador e o trabalhador podem, por acordo e nos termos da lei, definir o período normal de trabalho em termos médios.

2- O acordo referido no número anterior pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se aceitação por parte do trabalhador que a ele não se

oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.

3- A entidade patronal pode aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa ou secção do estabelecimento de ensino caso, pelo menos, 60 % desses trabalhadores sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha desta convenção como aplicável.

4- Caso a proposta a que se refere o número 2 seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa ou secção, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

5- No conceito de equipa ou secção incluem-se os docentes, por nível de ensino em que leccionam.

Artigo 24.º

Banco de horas

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e cinco semanais, tendo o acréscimo por limite 155 horas por ano.

2- O disposto no número um só é aplicável aos docentes em situação de visita de estudo, actividades artísticas, festas ou culturais e actividades relacionadas com a componente prática dos cursos profissionais que tenham que ser desenvolvidas em regime pós-laboral.

3- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou aumento do período de férias, nos termos a definir pela entidade patronal.

4- O empregador, salvo situações imprevistas, deve comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias a necessidade de prestação de trabalho.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá ser gozada, nos períodos de interrupção letiva, em dia(s) ou meios dias, por iniciativa do trabalhador, ou, em qualquer altura do ano escolar, por decisão da entidade patronal, devendo qualquer deles informar o outro da utilização dessa redução com a antecedência mínima de 15 dias.

6- Quando, até 31 de agosto de cada ano, não tiver havido compensação do trabalho prestado em acréscimo a partir de 1 de setembro do ano anterior através de redução equivalente do tempo de trabalho ou do aumento do período de férias, o trabalhador tem direito ao pagamento em dinheiro do trabalho prestado em acréscimo.

Artigo 25.º

Intervalos de descanso

1- Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2- Sem prejuízo do intervalo de descanso para o almoço, os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número um não poderão ser inferiores a 60 minutos nem superiores a 120 minutos em cada um dos períodos do dia.

3- O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

Artigo 26.º

Trabalho suplementar

1- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4- A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes coletivos compatíveis com o horário.

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respetivo custo.

Artigo 27.º

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as vinte e uma horas de um dia e as sete do dia imediato.

2- Considera-se também trabalho noturno o prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

Artigo 28.º

Descanso semanal

1- A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2- Nos estabelecimentos de ensino com atividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3- Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo setor, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão, sempre que possível, ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Artigo 29.º

Férias - Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil, nos termos da lei.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do con-

trato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

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

4- A duração do período de férias é aumentada em mais dois dias úteis nas seguintes situações:

a) Trabalhadores com filhos portadores de deficiência até aos dezoito anos de idade;

b) Trabalhadores com mais de cinquenta anos de idade e avaliação mínima de quatro;

c) Trabalhadores com menos de cinquenta anos de idade e avaliação de desempenho de cinco.

5- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

6- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

7- Na falta de acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de maio e 31 de outubro, assim como nos períodos de interrupção das atividades letivas.

8- Os trabalhadores sindicalizados na organização sindical subscritora da presente convenção, poderão escolher anualmente, com preferência sobre os demais, entre 5 a 10 dias para gozo das suas férias, de acordo com o seu interesse pessoal ou familiar, dentro do período do mapa de férias elaborado pelo empregador.

Artigo 30.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

Artigo 31.º

Impedimentos prolongados

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

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

3- Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes

na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

Artigo 32.º

Férias e impedimentos prolongados

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

Artigo 33.º

Feriados

Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, observa-se ainda o feriado municipal da localidade em que se situe o estabelecimento.

Artigo 34.º

Licença sem retribuição

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

2- A licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição.

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação do trabalho.

5- No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

6- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

7- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

8- A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção ou chefia ou de pessoal altamente qualificado não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

9- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Artigo 34.º-A

Licenças e dispensas por parentalidade

As licenças e dispensas por parentalidade regem-se pelo constante no Código do Trabalho.

Artigo 35.º

Faltas - Definição

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

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeitos do disposto no número anterior.

4- Relativamente aos trabalhadores docentes, com exceção dos educadores de infância e docentes do 1.º ciclo, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas letivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no número 2 do artigo 37.º, caso essas horas letivas não sejam repostas.

5- Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora letiva corresponde a um tempo letivo, exceto no caso de tempos letivos superiores a uma hora, caso em que a falta corresponde a falta a duas horas letivas.

6- Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem.

7- É considerada falta a um dia de trabalho, a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

8- A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos letivos.

9- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

10- A pedido do trabalhador, a entidade patronal poderá substituir os dias de faltas por férias.

Artigo 36.º

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas são as previstas na lei.
- 2- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 3- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
 - a) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;
 - c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar;
 - d) As que por lei sejam consideradas justificadas quando excedam 30 dias por ano;
 - e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.
- 4- Durante o período de ausência por doença do trabalhador fica a entidade patronal desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.
- 5- Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador ou por via informática caso esse meio esteja implementado na escola.
- 6- Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.
- 7- As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, com a antecedência mínima de cinco dias.
- 8- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível.
- 9- O não cumprimento no disposto nos números 7 e 8 deste artigo torna as faltas injustificadas.
- 10- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.
- 11- As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por falecimento de familiar direto do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

Artigo 37.º

Efeitos das faltas injustificadas

- 1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao

período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- 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 de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

5- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano.

6- Exceção do disposto no número quatro os docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e os de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos letivos não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

Artigo 38.º

Retribuição

1- Considera-se retribuição, a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- A retribuição deverá ser paga no último dia útil do mês a que respeite e ser de valor não inferior à remuneração mínima estabelecida nas tabelas remuneratórias e cláusulas constantes do presente contrato.

3- A retribuição mensal dos trabalhadores com funções docentes é o que consta das respetivas tabelas e corresponde à remuneração do seu período normal de trabalho semanal.

4- Quando a componente letiva for superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o seguinte valor:

$$(Rm/22) * n$$

em que:

Rm = Retribuição mensal.

n = Número de horas superiores a 22.

5- Quando a componente letiva for inferior a 22 horas, à retribuição mensal diminui-se o seguinte valor:

$$(Rm/22) * n$$

em que:

Rm = Retribuição mensal.

n = Número de horas inferiores a 22.

Artigo 39.º

Retribuição em situações excecionais

1- Os valores constantes das tabelas salariais do anexo III podem ser reduzidos até 15 %, com carácter excepcional e temporário, caso se verifique no estabelecimento de ensino uma situação de dificuldade económica comprovada, até ao limite de três anos letivos.

2- O estabelecimento de ensino que evoque a situação prevista no número anterior apenas o poderá fazer desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes situações:

a) Tenham uma frequência inferior a 75 alunos, no caso de estabelecimentos de ensino com um ou dois níveis de ensino ou 150 alunos no caso de estabelecimentos de ensino com três ou mais níveis de ensino;

b) O número de alunos médio por turma seja inferior a 15 alunos;

c) Pratiquem anuidades ou recebam financiamento que impliquem um valor de receita inferior ao valor estabelecido para a oferta financiada pelo Estado, consoante a modalidade de ensino em causa.

3- Quando as receitas do estabelecimento de ensino implicarem um valor médio por turma inferior a 65 % do valor do financiamento por turma definido pelo Estado para o contrato de associação, o estabelecimento poderá aplicar a tabela C, enquanto se mantiver essa situação, até ao limite de três anos letivos.

4- O disposto no número anterior não implica a diminuição da remuneração dos docentes que se encontrem em nível de valor mais elevado ao do respectivo nível da tabela IV.

5- Finda a situação que deu origem à aplicação do número três, os docentes são reclassificados na tabela de origem, contando-se todo o tempo de serviço decorrido.

6- O disposto no número três não é aplicável aos docentes das categorias K e P, nem aos docentes que virem o seu horário de trabalho diminuído de acordo com o previsto no número 5 do artigo 17.º e cuja remuneração tenha sofrido uma diminuição igual ou superior a 15 %.

Artigo 40.º

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição horária = (12 x retribuição mensal) / (52 x período normal de trabalho semanal)

2- Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição diária = retribuição mensal / 30

3- Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição diária útil = $Rh \times (\text{período normal de trabalho semanal} / 5)$

Artigo 41.º

Remunerações do trabalho suplementar e descanso compensatório

O trabalho suplementar rege-se pelo disposto no código do trabalho.

Artigo 42.º

Retribuição do trabalho noturno

1- As horas de trabalho prestado em regime de trabalho noturno serão pagas com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode, com o acordo do trabalhador, ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho.

3- No caso da leccionação em cursos de horário nocturno, pode a entidade empregadora optar, em vez de pagar o acréscimo previsto no número 1, efectuar uma redução de atribuição de horas letivas não inferior a 25 %.

Artigo 43.º

Deslocações entre pólos

1- Salvo acordo em contrário, quando o trabalho for prestado em diversos pólos ou estabelecimentos de ensino propriedade da entidade empregadora, o transporte entre pólos ou estabelecimentos, quando superior a 12 quilómetros, será pago pelo excesso a partir do 8.º quilómetro.

2- Salvo acordo em contrário, as deslocações de casa para pólo ou estabelecimento que não aquele onde o trabalhador exerce a sua actividade habitual, o aumento de distância percorrida será pago.

3- O pagamento das deslocações previstas nos números anteriores, quando efectuadas em veículo próprio do trabalhador, será efectuado ao valor de 0,36 €, por quilómetro.

Artigo 44.º

Subsídios - Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 45.º

Subsídios de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de 4,85 €, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2- Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Artigo 46.º

Retribuição das férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efetivo.

3- O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

4- O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

5- Qualquer dispensa da prestação de trabalho ou aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Artigo 47.º

Subsídio de Natal

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2- No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Artigo 48.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias, para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada, enquanto tal exercício se mantiver

2- O trabalhador pode ser contratado para exercer funções inerentes a diversas categorias, sendo a retribuição correspondente a cada uma, na respetiva proporção.

Artigo 49.º

Trabalhadores estudantes

O regime do trabalhador estudante é o previsto na lei geral.

Artigo 50.º

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar, nos termos da lei, por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

Artigo 51.º

Casos especiais de caducidade

1- O contrato caduca no termo da autorização provisória de lecionação ou similar concedida pelo Ministério da Educação para o respetivo ano letivo.

2- No termo do ano escolar para que foi concedida a autorização de acumulação de funções docentes públicas com funções privadas, cessa igualmente por caducidade o contrato de trabalho celebrado.

3- A caducidade prevista nos números anteriores não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.

4- À contratação de trabalhadores reformados ou aposentados aplica-se o regime legal de conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos.

Artigo 51.º-A

Denúncia pelo trabalhador

Considerando que os docentes exercem cargo de elevado grau de responsabilidade, a denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador está sujeita aos seguintes avisos prévios:

- a) Denúncia a produzir efeitos após o final do ano letivo em curso e antes do início do ano letivo seguinte e que seja comunicada ao empregador, até ao dia 1 de junho, 90 dias;
- b) Denúncia noutras circunstâncias, 120 dias;
- c) Denúncia de contratos a termo até 1 ano, aplica-se o previsto no código do Trabalho.

Artigo 52.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

Artigo 53.º

Previdência - Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 54.º

Subsídio de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respetiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 55.º

Invalidez

No caso de incapacidade parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

Artigo 56.º

Seguros

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respetiva.

Artigo 57.º

Direito à atividade sindical no estabelecimento

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais, comissões intersindicais do estabelecimento e membros da direção sindical.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3- Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4- Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

Artigo 58.º

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 59.º é o seguinte:

a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6.

2- Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 59.º

Artigo 59.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respetivamente.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com antecedência de vinte e quatro horas, exceto em situações imprevistas.

4- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, ou de quarenta e oito dias acumulados por ano que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

6- Quando pretendam exercer o direito previsto número 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 60.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos respetivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, do delegado da comissão sindical ou intersindical ou da direção sindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nos pontos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respetiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que aquelas se efetuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respetiva convocatória.

4- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5- As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Artigo 61.º

Cedência de Instalações

1- Nos estabelecimentos com cem ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

2- Nos estabelecimentos com menos de cem trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Artigo 62.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2- Para os membros das direções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos sindicatos.

3- Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respetivas atividades sindicais.

Artigo 63.º

Quotização sindical

1- Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efetuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respetivas até ao dia 10 de cada mês.

2- Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respetivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde consta nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respetiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 64.º

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

Artigo 65.º

Constituição da comissão paritária

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo será sempre designado um substituto.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Artigo 66.º

Competência da comissão paritária

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção, nomeadamente quanto à aplicação do artigo 39.º;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

2- As decisões da comissão paritária referentes à aplicação do artigo 39.º serão tomadas no prazo máximo de 15 dias úteis, tendo as partes de fornecer à comissão os elementos que forem necessários para a análise da situação.

Artigo 67.º

Funcionamento da comissão paritária

1- A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2- Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4- As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5- As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

Artigo 68.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

1- O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes.

2- Em caso de transmissão de exploração a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

3- Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

4- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respetivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de receção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

6- No caso de o estabelecimento cessar a sua atividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja atividade haja cessado.

7- Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respetivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 69.º

Desburocratização, simplificação e proteção de dados pessoais

1- Na organização do trabalho, a entidade empregadora

deverá aplicar os princípios da desburocratização e simplificação.

2- Em cumprimento do disposto no número anterior, deverá ser privilegiada a utilização de meios telemáticos para a realização de reuniões em comunicação síncrona ou assíncrona, nomeadamente e entre outros, conselhos de turma, reuniões de avaliação, reuniões de grupo ou departamento.

3. As atas e deliberações tomadas deverão ser reduzidas a escrito, aprovadas por meio electrónico, assinadas pelo coordenador da reunião e distribuídas, electronicamente, por todos os participantes.

4. Deverá também ser privilegiada a comunicação por meios digitais e a adoção de metodologias de trabalho *paperless*.

5. A entidade empregadora dará cumprimento integral ao Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Artigo 70.º

Reposicionamento na carreira

1- Os docentes que lecionam no ensino profissional e que se encontram abrangidos pela presente convenção desde data anterior a 10 de março de 2022 são classificados na tabela A do anexo III, do seguinte modo:

a) Docentes classificados no nível II.1 e com menos de 3 anos de serviço no dia 1 de setembro de 2022, são classificados no nível A8 de acordo com o tempo de serviço prestado, transitando ao nível A7 após terem completado 4 anos de serviço;

b) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 1 de setembro de 2019 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a 1 de setembro de 2025;

c) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 1 de setembro de 2018 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a 1 de setembro de 2024;

d) Docentes classificados no nível II.1 e cuja relação laboral ficou subordinada à presente convenção a partir de 1 de setembro de 2017 são classificados no nível A8 e transitam para o nível A7 a partir de 1 de setembro de 2023;

e) Docentes classificados no nível II.2 e com menos de 3 anos de serviço neste nível, no dia 1 de setembro de 2022, são classificados no 2.º ano do nível A7, transitando ao nível A6, após terem completado 4 anos de serviço;

f) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2019 são classificados no 3.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2025;

g) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2018 são classificados no 4.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2024;

h) Docentes classificados no nível II.2, a partir de 1 de setembro de 2017 são classificados no 5.º ano do nível A7 (mantendo a remuneração) e transitam para o nível A6, a partir de 1 de setembro de 2023;

i) Docentes classificados no nível II.3 são classificados no terceiro ano do nível A5.

2- Os formadores referidos no número 2 do artigo 7.º, são reclassificados na tabela A do anexo III do CCT do seguinte modo:

a) Formadores classificados no nível III.1, no início do nível A8;

b) Formadores classificados no nível III.2, no início do nível A7;

c) Formadores classificados no nível III.3, no início do nível A6;

3- A contagem de tempo de serviço no nível resultante da reclassificação prevista no número anterior só se inicia a 1 de setembro de 2025 e o aumento de remuneração resultante da reclassificação produz efeitos a partir de 1 de setembro de 2024.

Artigo 71.º

Disposições especiais

1- Se a taxa de inflação em 2022 ficar acima de 0,95 %, as partes realizarão nova ronda negocial com vista ao ano letivo 2023/2024.

2- No caso de estabelecimentos de ensino que estejam a aplicar o disposto nos números 1 e 3 do artigo 39.º no ano letivo 2021/2022, o prazo de três anos ali previsto conta-se a partir de setembro de 2022.

3- O disposto no artigo 43.º só se aplica aos contratos de trabalho celebrados após 27 de agosto de 2017, mantendo-se para os restantes as condições em vigor nesta data.

4- Do reposicionamento feito ao abrigo do presente contrato não pode resultar diminuição da remuneração de referência.

ANEXO I

Regulamento de Avaliação de Desempenho

Artigo 1.º

Âmbito

1- O presente Regulamento de Avaliação de Desempenho aplica-se a todos os docentes que se encontrem integrados na carreira.

2- A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente contrato coletivo de trabalho.

3- Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4- O presente Regulamento de Avaliação de Desempenho não é aplicável ao exercício da função de direção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

5- Quando o estabelecimento de ensino desenvolver um modelo de avaliação do desempenho próprio, aprovado pelo conselho pedagógico ou órgão equivalente, ouvidos os docentes, esse modelo poderá substituir o constante do presente

regulamento após comunicação do mesmo às partes contratantes do presente instrumento de regulamentação colectiva do trabalho.

Artigo 2.º

Princípios

1- O presente Regulamento de Avaliação de Desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2- A avaliação de desempenho tem como referência o projeto educativo do respetivo estabelecimento de ensino.

Artigo 3.º

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se, consoante seja definido pela direção pedagógica do estabelecimento de ensino, anualmente ou no final de cada nível salarial, e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado que releve para efeitos de progressão na carreira.

Artigo 4.º

Objeto

1- São objeto de avaliação os seguintes domínios de competências do docente: (i) conhecimentos científicos e didáticos, (ii) promoção da aprendizagem (iii) identificação e vivência do projeto educativo, (iv) avaliação, (v) trabalho de equipe, (vi) relação com os alunos e encarregados de educação.

2- No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de liderança e gestão.

3- Cada domínio é avaliado mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Artigo 5.º

Resultado da avaliação

1- O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

- A cada domínio é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;

- É calculada a média das classificações obtidas no conjunto dos domínios;

- O valor da média é arredondado à unidade;

- Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho Insuficiente; 3 = nível de desempenho Suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho Bom.

Artigo 6.º

Sujeitos

1- A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direção pedagógica do respetivo estabelecimento de ensino.

2- O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação constituída por três elementos.

3- Integram a comissão de avaliação o diretor pedagógico e dois docentes com funções de coordenação no estabelecimento de ensino, podendo também integrara comissão personalidade de reconhecido mérito indicada pela direção pedagógica.

4- Os elementos que integram a comissão de avaliação são avaliados pelo diretor pedagógico.

5- É da competência da entidade titular a ratificação da avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto pela direção pedagógica.

Artigo 7.º

Procedimentos de avaliação

1- Nos primeiros trinta dias do 3.º período letivo do ano em avaliação ou do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra, consoante o âmbito temporal adoptado nos termos do artigo 3.º, deve entregar à direção pedagógica do estabelecimento a sua autoavaliação, realizada nos termos do presente regulamento.

2- A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de autoavaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano letivo em curso.

3- No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a autoavaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

a) Planificações letivas;

b) Aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente que tenham sido assistidas;

c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;

d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;

e) Formação realizada;

f) Assiduidade e pontualidade.

4- Até ao dia 30 de junho subsequente à data referida no número 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respetiva fundamentação.

5- A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

6- Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

7- O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de 5 dias após a decisão referida no número anterior.

8- Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da autoavaliação realizada pelo docente, deverá a direção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objetivos formativos.

Artigo 8.º

Efeitos da avaliação

1- O período em avaliação que tenha sido avaliado como Bom releva para progressão na carreira.

2- No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como Suficiente.

Artigo 9.º

Recursos

1- Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a Bom na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respetivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3- As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respetivos fundamentos.

4- A notificação referida no número 2 deverá ser efetuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como Bom e efetivo.

5- A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6- No prazo de 5 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7- Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8- Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9- Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Artigo 10.º

Questões finais e transitórias

1- O recurso à arbitragem referida no artigo 9.º é condição obrigatória para o recurso judicial.

2- Cada uma das partes nomeia o seu árbitro, podendo recorrer a lista elaborada pela AEEP e pelos sindicatos outorgantes do CCT.

A - Escala

1- Inadequado	Muito pouco desenvolvido. Os aspetos fundamentais da competência não são demonstrados. Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspetos básicos, treino prático e acompanhamento.
2- Pouco adequado	Alguns aspetos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente. Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.
3- Adequado	Desenvolvido. Corresponde, em termos globais, às exigências da competência. Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas exceções, nalguns aspetos secundários. Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.
4- Muito adequado	Muito desenvolvido. Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas exceções, nalguns aspetos secundários.
5- Excelente	Plenamente desenvolvido. Corresponde, sem exceção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B - Grelhas de avaliação de desempenho

Domínios	Indicadores
1- Conhecimentos científicos e didáticos	Evidencia conhecimento dos conteúdos programáticos da sua disciplina
	Explica com clareza os conteúdos do seu domínio científico
	Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem
	Demonstra manter-se atualizado em termos científicos e didáticos
2- Promoção da aprendizagem	Motiva os alunos para a melhoria das aprendizagens
	Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de analisar criticamente a informação
	Manifesta expectativas aspiracionais sobre as possibilidades de aprendizagem e desenvolvimento de todos os alunos
	Usa estratégias diversificadas para fazer face a diferentes ritmos de aprendizagem dos alunos
	Gere o tempo letivo de forma a cumprir os objetivos propostos
	Planifica de acordo com o seu grupo disciplinar/projeto da escola
3- Identificação e vivência do projeto educativo	Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada
	Estimula a aquisição, pelos alunos, dos valores propostos no projeto educativo da escola
	O seu discurso e ação são um exemplo de coerência com a visão da escola.
4- Avaliação	Alinha as estratégias e técnicas de avaliação com os objetivos de aprendizagem e práticas da escola.
	Informa regularmente os alunos sobre o seu progresso
	Integra a auto-avaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno
	Utiliza técnicas de avaliação diversificadas
5- Trabalho de equipa	Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola
	Toma a iniciativa de organizar atividades na escola
	Participa nas atividades na escola
	Mantem o diretor de turma informado sobre o progresso dos alunos
	Partilha a aquisição de novos conhecimentos e práticas com os colegas

6- Relação com os alunos e encarregados de educação	Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas
	Promove um ambiente disciplinado e tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos
	[Educador e professor titular de turma] Demonstra preocupação e respeito para com os encarregados de educação, mantendo interações positivas e alinhadas com o projeto educativo da escola
7- Liderança e gestão	Elabora planos, documentados, para as principais atividades
	Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão da escola
	Monitoriza e avalia a ação da sua equipa
	Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação
	Favorece a autonomia dos colaboradores.
	Supervisiona em grau adequado
	Reconhece e apoia as boas práticas

ANEXO II

Definição de profissões e categorias profissionais**Trabalhadores docentes**

Educador de infância - É o trabalhador com habilitação específica que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afetivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma ação educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação e Ciência para o exercício das funções atrás descritas, desde que efetivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Professor - É o trabalhador que exerce a atividade docente em estabelecimento de ensino particular e cooperativo ou escola profissional.

Formador - É o trabalhador que exerce a actividade docente maioritariamente na área técnica do currículo do ensino profissional.

ANEXO III

Tabelas salariais

Tabela A - Docentes profissionalizados com grau superior e formadores do ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam.

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 250,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		

5 anos	A7	1 472,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos	A6	1 583,00 €
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos	A5	1 835,00 €
14 anos		
15 anos		
16 anos		
17 anos	A4	2 034,50 €
18 anos		
19 anos		
20 anos		
21 anos	A3	2 178,00 €
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	A3	2 178,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos	A3	2 178,00 €

32 anos	A2	2 477,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	A1	2 700,00 €
38 anos		
39 anos		
40 anos	A0	3 105,00 €

Tabela B - Formadores no ensino profissional não classificados na tabela A.

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	B1	1 159,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	B2	1 368,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos	B3	1 573,00 €
14 anos		
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos	B4	1 780,00 €
19 anos		
20 anos		
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos		

27 anos	B5	1 987,50 €
---------	----	------------

Tabela C - Artigo 39.º

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	C1	1 144,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	C2	1 352,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	C3	1 872,00 €
16 anos		

Tabela K - Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados.

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	1 013,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos	K7	1 142,00 €
5 anos		
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos	K6	1 200,50 €
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		

15 anos	K5	1 275,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 465,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	K3	1 561,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	K2	1 716,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	2 034,00 €

Tabela P - Docentes de atividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes.

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	945,50 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	1 019,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		

10 anos	P6	1 050,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 103,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	P4	1 155,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	P3	1 208,50 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	P2	1 261,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	P1	1 314,00 €

Depositado em 2 de agosto de 2022, a fl. 2 do livro n.º 13, com o n.º 185/2022, 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 Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração e texto consolidado

A Liga Portuguesa de Futebol Profissional, associação de entidades empregadoras a que corresponde o NIPC 502 136 219, com sede na Rua da Constituição, n.º 2555, na freguesia e concelho de Cedofeita, Porto, neste ato representada pelos Senhores Dr. Pedro Proença de Oliveira Alves Garcia e Dr. Rui Pereira Caeiro, que outorgam, respetivamente, na qualidade de presidente e diretor executivo, com poderes para a obrigar, ao diante abreviadamente designada Liga Portugal ou LPFP;

e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, pessoa coletiva número 500 965 706, com sede na Rua do Almada, n.º 11, 3.º dt.º, 1200-288, em Lisboa, neste ato representado pelos senhores Dr. Joaquim Manuel Evangelista da Silva e José Carlos Martins Ferreira, que outorgam, respetivamente, na qualidade de presidente e vogal da direção, com poderes para a obrigar, ao diante abreviadamente designado SJPF;

Ambas outorgantes do contrato coletivo de trabalho dos jogadores profissionais (ultimamente publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2021 - ao diante, CCT), ao diante abreviada e conjuntamente também designadas partes;

Considerando que:

a) Embora a Liga Portugal tenha vindo a executar um projeto de sustentabilidade económica dos clubes, que o SJPF reconhece como adequado e que visa a proteção dos clubes e dos jogadores;

b) A situação económica internacional, já debilitada pela pandemia, agravou-se em virtude da guerra na Ucrânia, com consequências inflacionárias em diversas rubricas de despesa dos clubes profissionais;

c) O SJPF mostra-se disponível, neste quadro, a manter um regime transitório que não comprometa a sustentabilidade financeira dos clubes da Liga Portugal 2, desde que, do mesmo passo, se lancem as bases para a progressiva recuperação dos níveis salariais coletivamente contratados;

d) Nas últimas épocas desportivas, o SJPF e a Liga Portugal acordaram um regime retributivo transitório aplicável aos jogadores dos escalões abaixo da Liga Portugal Bwin;

e) As partes entendem que se justifica a manutenção do referido regime tendo em conta os constrangimentos a que o futebol ainda terá de fazer face;

f) O presente acordo aplica-se ao setor do futebol (futebol de 11) e abrange todas as sociedades desportivas e futebolistas profissionais em território nacional em número aproximado de entidades patronais de 34 e de jogadores de 5000; . acordam, livremente e de boa-fé, alterar o artigo 32.º-A do CCT nos termos das cláusulas seguintes:

Cláusula primeira

As partes acordam alterar o teor do artigo 32.º-A do CCT, que passará a ter a seguinte redação:

Artigo 32.º-A

Disposição transitória

1- O jogador profissional que participe nos escalões competitivos abaixo da Liga Portugal Bwin (a cujos jogadores se aplica o disposto na alínea *a*), do artigo 32.º), tem direito a auferir, na época desportiva 2022-2023, a seguinte retribuição base mínima mensal, consoante a competição em que participe:

a) Liga Portugal 2: 1,75 vezes a RMMG;

b) Liga 3: 1,5 vezes a RMMG;

c) Campeonato de Portugal, escalões de formação, Campeonato Sub-23, e outras competições não expressamente previstas: a RMMG.

2- Sem prejuízo do disposto no número 1, na época desportiva 2022-2023, para as equipas participantes na Liga 3, fixa-se a retribuição base mínima mensal no valor correspondente à RMMG, condicionada à obrigação do clube ou sociedade desportiva garantir que, pelo menos 50 % dos jogadores que compõe o seu plantel principal, celebrarão contrato de trabalho desportivo objeto do respetivo registo na Federação Portuguesa de Futebol.

§ Verificando-se o incumprimento do disposto neste número 2, o clube ou sociedade desportiva fica obrigado a atualizar o valor salarial de todos os seus atletas que afirmam a RMMG para o coeficiente fixado no número 1.

3- O jogador profissional com idade até 23 anos considerado formado localmente, que celebre o seu primeiro contrato de trabalho desportivo na época desportiva 2022-2023, tem direito, nos dois primeiros anos de vigência do contrato, à RMMG.

4- O jogador que, enquadrando-se na situação prevista na alínea *a*) ou *c*), do número 1, seja utilizado, por 45 minutos ou mais, em pelo menos 5 jogos da equipa principal ou equipa B da sociedade desportiva, passa a ter direito, a partir do mês seguinte ao da quinta utilização, à retribuição prevista para a competição em que participou.

§. No caso de o número de jogos em que o jogador participa ser repartido entre jogos nos campeonatos em que a equipa principal e a equipa B participam, a retribuição do jogador será a correspondente à do campeonato da equipa B, sem prejuízo de quando atingir o mínimo de cinco jogos no campeonato da equipa principal, ter direito a receber a remuneração mínima para essa competição no mês seguinte à realização desse jogo.

5- Os jogadores que, enquadrando-se na situação de recebimento retribuição mínima prevista no CCT por força do regime transitório acordado entre a LPFP e o SJPF, sejam transferidos na época 2022-2023 para outro clube, terão direito a 12 % do montante líquido pelo qual se efetue a transferência.

6- A LPFP compromete-se a enviar ao SJPF, após o fecho das inscrições, respetivamente a 31 de dezembro e 31 de março, uma listagem dos jogadores inscritos, duração e valor dos contratos de trabalho registados.

Cláusula segunda

Em tudo o mais, mantém-se inalterado e em vigor o teor do CCT.

Feito em duas vias originais, ficando cada parte outorgante na posse de uma.

Porto, 1 de julho de 2022.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

Pedro Proença, presidente.

Rui Pereira Caeiro, diretor executivo.

Pelo Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol:

O presidente, *Joaquim Evangelista*.

O vogal da direção, *José Carlos Martins Ferreira*.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito funcional

1- O presente CCT estabelece e regula as normas por que se regerão as relações jurídicas laborais emergentes dos contratos de trabalho desportivo celebrado entre os futebolistas profissionais e os clubes ou sociedades desportivas filiados na Liga Portuguesa de Futebol Profissional, adiante também designada por LPFP.

2- Ambas as partes contratantes acordam em promover a extensão do presente CCT a todas as relações laborais emergentes de contratos de trabalho celebrados entre futebolistas profissionais e quaisquer clubes ou sociedades desportivas, estejam ou não filiados na LPFP, para o que solicitarão aos ministérios responsáveis a respetiva portaria de extensão.

Artigo 2.º

Âmbito pessoal

1- O presente CCT aplicar-se-á aos futebolistas profissionais que, em virtude da celebração de contrato de trabalho desportivo, após a necessária formação técnico-profissional se obriguem, mediante retribuição, à prática do futebol como profissão exclusiva ou principal, sob a autoridade e direção de um clube ou sociedade desportiva.

2- A formação técnico-profissional dos jogadores profissionais de futebol bem como a respetiva evolução far-se-ão nos termos do regulamento que constitui o anexo III.

Artigo 3.º

Âmbito territorial

O presente CCT aplicar-se-á a todos os futebolistas e clubes ou sociedades desportivas domiciliados em território nacional.

Artigo 4.º

Regime jurídico

Às relações emergentes de contrato de trabalho desportivo, subscritos pelos futebolistas profissionais e pelos clubes ou sociedades desportivas, serão aplicáveis as normas do Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo e, subsidiariamente, as disposições aplicáveis ao contrato de trabalho, com exceção daquelas que se mostrem incompatíveis com a natureza específica da relação laboral dos futebolistas profissionais nomeadamente, as relativas à duração do trabalho.

Artigo 5.º

Forma

1- O contrato de trabalho deverá ser reduzido a escrito e assinado pela entidade patronal e pelo jogador lavrado em quintuplicado, destinando-se um exemplar para cada uma das partes e os três restantes, a ser enviados no prazo de cinco dias pela entidade patronal à LPFP, ao Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, adiante também designado por SJPF, e à Federação Portuguesa de Futebol, adiante também designada por FPF.

2- Do contrato de trabalho desportivo deverá constar:

- a) A identificação das partes, incluindo a nacionalidade e a data de nascimento do jogador;
- b) O montante da retribuição;
- c) A data de início de produção de efeitos do contrato;
- d) O termo de vigência do contrato;
- e) A data da celebração.

3- A falta de redução a escrito do contrato determina a sua nulidade.

(Junta-se, como anexo I ao presente CCT, o modelo de contrato tipo.)

Artigo 6.º

Promessa de contrato de trabalho

1- A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documento assinado pelos promitentes, no qual se exprima, em termos inequívocos, a vontade de as partes se obrigarem a celebrar um contrato de trabalho desportivo, respetiva retribuição e a indicação do início e do termo do contrato prometido, ou a menção da competição ou número de jogos.

2- Vale como promessa de contrato de trabalho desportivo o acordo pelo qual o formando se obriga a celebrar com a

entidade formadora um contrato de trabalho desportivo após a cessação do contrato de formação.

3- A duração do contrato de trabalho prometido nos termos do número anterior não pode exceder quatro épocas desportivas, considerando-se reduzida a essa duração em caso de estipulação de duração superior.

4- A promessa do contrato de trabalho referida no número 2 caduca caso o contrato de formação cesse antes do termo fixado, por mútuo acordo, rescisão fundada em causa justificativa ou caducidade.

5- No caso de outra indemnização não ser prevista a título de cláusula penal o incumprimento culposo da promessa de contrato de trabalho a que se refere o número 1 implica o dever de indemnizar o promitente não faltoso, pelos prejuízos sofridos, em quantia igual a 70 % do montante que o clube ou sociedade desportiva houver entregue como antecipação do contrato prometido, sem prejuízo da obrigação de reembolso ou do direito de a fazer sua, consoante a violação seja do jogador ou do clube.

6- No caso de não haver antecipação financeira do contrato prometido, o promitente faltoso responde pelo incumprimento nos termos gerais de direito.

7- Não é aplicável à promessa constante deste preceito o disposto no artigo 830.º do Código Civil.

Artigo 7.º

Prazo

1- O contrato de trabalho desportivo terá sempre uma duração determinada, seja pela fixação do seu tempo, seja pela referência a determinada competição ou número de jogos.

2- No primeiro caso, o contrato caducará, sem necessidade de aviso prévio, expirado o prazo estipulado.

3- No segundo caso, o contrato considerar-se-á extinto após a realização do último jogo da competição a que se refere ou para que fora contratado.

4- No entanto, o jogador não fica impedido de ser utilizado em jogos resultantes de adiamentos, substituição ou repetição de jogos para que foi contratado, mesmo que tais jogos se venham a realizar posteriormente à data inicialmente prevista para a realização do último jogo integrado no objeto contratual.

5- Em qualquer dos casos o contrato poderá ser prorrogado, por mútuo acordo das partes, por período igual ou diverso do anteriormente fixado.

Artigo 8.º

Registo

A possibilidade de participação do futebolista em competições oficiais depende do registo prévio do seu contrato na LPFP e na FPF, nos termos da regulamentação em vigor.

Artigo 9.º

Cedência temporária

1- Sem prejuízo de eventuais limitações ou condições previstas nos regulamentos desportivos, durante a vigência de

um contrato, o clube ou sociedade desportiva poderá ceder temporariamente a outro os serviços de um jogador profissional, mediante aceitação expressa deste, não podendo o período de cedência exceder o termo do prazo do contrato em vigor.

2- Esta cedência só poderá, porém, ser efetivada dentro de cada época, nos prazos previstos na regulamentação desportiva aplicável, desde que comunicada à FPF e à LPFP.

3- A cedência deverá constar obrigatoriamente de documento escrito, assinado por todos os intervenientes, no qual deverão ser especificados as condições e o prazo de cedência, nomeadamente os direitos e deveres emergentes da relação de trabalho assumidos pelos contraentes.

4- No contrato de cedência podem ser estabelecidas condições remuneratórias diversas das acordadas no contrato de trabalho desportivo, desde que não envolvam diminuição da retribuição nele prevista.

5- Na falta de especificação, presumem-se sub-rogados pelo cessionário todos os direitos e obrigações do cedente.

6- Sempre que da cedência resulte o pagamento de qualquer compensação ao clube ou sociedade desportiva cedente, o jogador cedido terá direito a receber, se outro acordo mais favorável não for estipulado entre as partes, 7 % daquela quantia.

7- Fica salvaguardada em qualquer dos casos previstos neste artigo a regulamentação desportiva em vigor, designadamente a que contemple as transferências de jogadores no âmbito dos «clubes satélites» ou «equipas B».

Artigo 10.º

Transferências a meio da época

1- Sem prejuízo de eventuais limitações ou condições decorrentes dos regulamentos desportivos, sempre que se verifique revogação do contrato por mútuo acordo ou promovida por uma das partes com invocação de justa causa, devidamente reconhecida, pode o jogador transferir-se definitivamente para outro clube ou sociedade desportiva durante o decurso da época desportiva e ser ainda nela utilizado pelo seu novo clube, desde que a extinção do seu contrato seja comunicada à FPF e à LPFP até 31 de março.

2- Igual possibilidade tem o jogador cujo contrato caduque nos termos do artigo 41.º, número 1, alínea b), em caso de impossibilidade do clube.

3- A inscrição do jogador no novo clube, nos casos de rescisão com justa causa, carece de verificação sumária, exclusivamente para efeitos desportivos, a qual poderá resultar de acordo expresso ou tácito entre as partes, de decisão em processo especial da comissão arbitral paritária prevista no presente CCT ou de sentença judicial, ainda que não transitada em julgado.

Artigo 11.º

Período experimental

1- Apenas poderá estabelecer-se um período experimental no primeiro contrato celebrado entre o mesmo jogador e o mesmo clube.

2- O período experimental não poderá ser superior a 30 dias mas cessará imediatamente logo que o jogador seja utilizado em competição oficial, ou sofra, ao serviço do clube, lesão que o impeça temporariamente de praticar o futebol para além do termo do período experimental.

3- Não é admissível o estabelecimento de período experimental no primeiro contrato de trabalho desportivo celebrado pelo jogador com o clube que lhe deu formação.

4- Na falta de estipulação expressa, presume-se que as partes afastaram a possibilidade de existência de período experimental.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Artigo 12.º

Deveres do clube

O clube ou sociedade desportiva deve:

- a) Tratar e respeitar o jogador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe atempadamente a retribuição convencionada;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, assegurando os meios técnicos e humanos necessários ao bom desempenho das suas funções;
- d) Facilitar-lhe o exercício dos seus direitos sindicais;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais em conformidade com a legislação em vigor;
- f) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho desportivo e das normas que o regem, bem como das regras de disciplina e ética desportiva.

Artigo 13.º

Deveres do jogador

O jogador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, incluindo os treinadores, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que, pelas respetivas funções, estejam relacionadas com a sua atividade;
- b) Comparecer pontualmente aos treinos, jogos, estágios, deslocações, exames e tratamentos médicos e submeter-se ao regime de treino antecipadamente estabelecido pelo treinador e a todos os tratamentos preconizados pelos serviços clínicos;
- c) Obedecer à entidade patronal e seus representantes em tudo o que respeite à execução e disciplina da atividade desportiva, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Zelar por se manter a cada momento nas melhores condições físicas necessárias para a prática desportiva;
- e) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho desportivo e das normas que o regem, bem como das regras próprias de disciplina e ética desportiva.

Artigo 14.º

Garantias do jogador

É proibida à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o jogador exerça os seus direitos, bem como rescindir o contrato ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o jogador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei do trabalho ou desta convenção;
- d) Afetar as condições de prestação do trabalho, nomeadamente, impedindo-o de o prestar inserido no normal grupo de trabalho, exceto em situações especiais por razões de natureza médica ou técnica;
- e) Impor ao jogador a prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato;
- f) Prejudicar, por qualquer forma, o exercício do direito ao trabalho após a cessação do contrato;
- g) Impedir a participação do jogador nos trabalhos das seleções nacionais.

Artigo 15.º

Poder disciplinar

1- Sem prejuízo da competência disciplinar própria das associações de futebol, da FPF e da LPFP, restrita ao plano desportivo, conforme previsto nos respetivos regulamentos, compete aos clubes ou sociedades desportivas exercer, nos termos do Regime Jurídico do Contrato de Trabalho do Praticante Desportivo, da lei geral e do presente CCT, o poder disciplinar sobre os jogadores ao seu serviço.

2- Os clubes ou sociedades desportivas poderão elaborar regulamentos internos sobre as condições de exercício da atividade dos jogadores, devendo, no entanto, respeitar as condições do presente CCT e restante regulamentação aplicável.

3- Dentro dos limites fixados neste artigo o clube ou sociedade desportiva poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

4- As multas aplicadas a um jogador por cada infração disciplinar praticada não podem exceder um terço da retribuição mensal e, em cada época, a retribuição correspondente a 30 dias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 24 dias e, em cada época, o total de 60 dias.

Artigo 16.º

Exercício do poder disciplinar

1- As sanções disciplinares previstas nas alíneas c), d) e e) do número 3 do artigo 15.º só podem ser aplicadas em resul-

tado de processo disciplinar organizado nos termos legais, sob pena de nulidade.

2- As sanções previstas nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 do artigo 15.º poderão ser aplicadas com dispensa de processo disciplinar, sem prejuízo da prévia audiência do jogador.

3- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infração e a execução da eventual sanção disciplinar só poderá ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

4- Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, se a presença se mostrar inconveniente.

Artigo 17.º

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea *c)* do artigo 13.º;

c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais;

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

2- A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva em qualquer dos casos previstos no número anterior indemnizará o jogador nos termos gerais de direito, ficando sujeita, nos casos de multa, suspensão ou despedimento, aos agravamentos previstos na lei.

Artigo 18.º

Liberdade de trabalho

São nulas as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício do direito de trabalho após a cessação do contrato.

Artigo 19.º

Outras atividades na vigência do contrato

1- Ao futebolista profissional é vedado o desempenho de qualquer outra atividade desportiva no período da duração do contrato, salvo convenção expressa em contrário.

2- É igualmente vedado, na vigência do contrato, o exercício pelo futebolista profissional de qualquer atividade laboral ou empresarial incompatível com a prática da atividade a que está vinculado pelo contrato de trabalho desportivo, exceto se o contrário for convencionado neste contrato ou se expressamente autorizada tal prática pelo clube.

3- No caso de oposição por parte do clube ou sociedade desportiva, a questão da eventual incompatibilidade será dirimida pela comissão arbitral prevista neste CCT.

Artigo 20.º

Garantia do cumprimento das obrigações contratuais

1- Sempre que, por força da aplicação de regulamentos

nacionais ou internacionais, seja possível a um clube ou sociedade desportiva reclamar quaisquer direitos relativamente a um jogador com quem houver mantido contrato de trabalho desportivo, não é lícito ao clube exercer tal direito, nem dele obter qualquer ganho, quando, por força do contrato de trabalho celebrado, o clube ou sociedade desportiva for devedor a esse jogador de quaisquer retribuições.

2- Sem prejuízo das demais obrigações legais, os clubes ou sociedades desportivas deverão celebrar e manter em vigor, pelo prazo de vigência do contrato, um seguro de acidentes de trabalho de que seja beneficiário o próprio jogador.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Artigo 21.º

Trabalho normal

1- Considera-se compreendido no período normal de trabalho do jogador:

a) O tempo que está sob as ordens e dependência da entidade patronal, com vista à participação nos jogos oficiais ou particulares em que possa vir a tomar parte;

b) O tempo despendido em sessões de apuramento técnico, tático e físico, sauna e massagens, bem como em exames e tratamentos clínicos com vista à preparação e recuperação do jogador para as provas desportivas;

c) O tempo despendido em estágios de concentração e em viagens que precedam ou sucedam à participação em provas desportivas.

2- O trabalho normal não deverá exceder sete horas por dia, não relevando, contudo, para efeito dos limites de duração de trabalho previstos neste CCT, os períodos de tempo referidos na alínea *c)* do número anterior.

3- Os jogadores obrigam-se a participar nos estágios de concentração estabelecidos pelo clube ou sociedade desportiva, os quais não deverão exceder trinta e seis horas, quando os jogos se disputem em campo próprio, ou setenta e duas horas, quando o jogo se realize em campo alheio, incluindo-se, neste último caso, o período de tempo necessário à deslocação.

4- A duração dos estágios pode, porém, ser alargada, na medida do indispensável, quando as exigências da competição o justificarem.

Artigo 22.º

Horários

1- Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos jogadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais.

2- As sessões de treino, bem como as demais atividades formativas, tais como reuniões do tipo técnico, informativo, sauna e massagem, serão decididas pelo clube ou sociedade desportiva ou seu treinador e comunicadas aos jogadores com a necessária antecedência.

Artigo 23.º

Trabalho suplementar

1- Todo o trabalho prestado para além dos limites estabelecidos nos artigos antecedentes só poderá ser prestado com o acordo prévio dos jogadores, salvo caso de força maior, e será remunerado com o aumento correspondente a 50 % da retribuição normal.

2- A duração do trabalho suplementar nunca poderá ser superior ao período de tempo do trabalho normal.

Artigo 24.º

Descanso semanal e feriados obrigatórios

1- Os jogadores têm direito a um descanso semanal mínimo de um dia e meio, do qual pelo menos um dia será gozado de forma continuada, devendo o gozo do restante meio dia ser desfrutado por acordo de ambas as partes.

2- Têm ainda os jogadores direito ao descanso nos dias 1 de janeiro, domingo de Páscoa, 1 de maio e 24 e 25 de dezembro.

3- Quando, por exigência da realização de provas desportivas, incluindo as não oficiais, não seja possível desfrutar do descanso previsto neste artigo, com a exceção dos previstos no número anterior, transfere-se o mesmo para data a acordar entre as partes ou, não havendo acordo, para o primeiro dia disponível.

Artigo 25.º

Férias

1- O jogador tem direito a gozar um período de 22 dias úteis de férias em virtude do trabalho prestado em cada época.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 do mês imediatamente anterior àquele em que termina a época.

3- Cessando o contrato de trabalho antes do termo inicialmente previsto, o jogador terá direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado na própria época da cessação, exceto no caso de despedimento com justa causa.

4- Se o contrato cessar antes de gozado período de férias já vencido, o jogador terá direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

5- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora os casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou por outras vantagens, ainda que o jogador dê o seu consentimento.

6- O jogador que tenha celebrado contrato de trabalho desportivo por um prazo inferior a uma época tem direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês de serviço.

7- Se a redução do prazo resultar de transferência a meio da época, a obrigação de conceder as férias transmite-se para a nova entidade patronal, salvo acordo em contrário entre o cedente e o cessionário.

8- A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos dos números anteriores, pagará ao jogador, a título de indemnização, o

triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias não gozadas.

Artigo 26.º

Escolha de férias e retribuição

1- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o jogador.

2- Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias da qual dará conhecimento ao jogador com antecedência não inferior a 30 dias.

3- A retribuição dos jogadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efetivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

Artigo 27.º

Exercício da atividade futebolística durante as férias

No caso de um jogador, durante as férias, violando o disposto do artigo 19.º, número 1, praticar futebol em competição ou em representação de qualquer entidade, daí auferindo, direta ou indiretamente, remuneração ou qualquer tipo de retribuição, incorre em responsabilidade disciplinar e perderá ainda direito à retribuição correspondente ao seu período de férias sem prejuízo das indemnizações devidas nos termos gerais de direito.

Artigo 28.º

Faltas - Princípios gerais

1- As faltas podem ser justificadas ou não justificadas.

2- A entidade patronal tem direito a descontar na retribuição do jogador a importância correspondente aos dias em que ele faltou ao trabalho sem justificação.

3- A justificação da falta deve ser apresentada no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar da reapresentação ao serviço.

4- A entidade patronal poderá descontar no período de férias as faltas não justificadas ocorridas na época a que as férias respeitam, salvo se tais faltas tiverem motivado a aplicação de sanção disciplinar igual ou superior à fixada na alínea c) do número 3 do artigo 15.º

5- O desconto a que se refere o número anterior far-se-á à razão de um dia de férias por cada falta, até ao máximo de um terço das férias a que o jogador teria direito.

Artigo 29.º

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao jogador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar.

2- Nas hipóteses abrangidas no número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime do artigo 30.º

3- As faltas autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.

4- O jogador pode faltar pelo tempo estritamente indispensável à prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais ou outras a estas inerentes.

5- O jogador pode faltar até 11 dias consecutivos na altura do seu casamento, pagando a entidade patronal a retribuição correspondente a todo o período de faltas.

6- O jogador pode faltar até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha reta, ou até dois dias consecutivos, por falecimento dos restantes parentes ou afins na linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral. A entidade patronal pagará a retribuição correspondente aos períodos previstos.

7- No caso de prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, o jogador pode faltar durante os dias em que tenham lugar as respetivas provas.

Artigo 30.º

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento do jogador

1- Quando o jogador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o cumprimento do serviço militar obrigatório, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Se o impedimento do jogador resultar de doença ou lesão contraídos ao serviço do clube, é inaplicável o disposto no número anterior e o clube fica obrigado a pagar-lhe a diferença das prestações da Segurança Social até perfazer as remunerações acordadas.

3- Durante o tempo de suspensão o jogador conserva o direito ao lugar e continua obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- Terminado o impedimento, o jogador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, dentro de quarenta e oito horas.

7- A entidade patronal que se oponha a que o jogador retome o serviço deve indemnizar o jogador nos termos estabelecidos no artigo 49.º

8- A suspensão não impede a caducidade do contrato no termo do prazo que tiver sido celebrado nem prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Artigo 31.º

Remuneração

1- Consideram-se como retribuição todas as prestações,

em dinheiro ou em espécie, recebidas pelo jogador, como contrapartida do exercício da sua atividade, salvo as exceções expressamente previstas na lei.

2- Entende-se, unicamente para efeitos de cálculo das pensões de morte, incapacidade permanente absoluta ou parcial, a retribuição mensal do atleta como o produto de 12 vezes a retribuição mensal acrescida dos subsídios de Natal e de férias e outras remunerações anuais a que o atleta sinistrado tenha direito com carácter de regularidade, tendo como máximo mensal 15 vezes o salário mínimo nacional.

Artigo 32.º

Remuneração mínima

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4, os jogadores profissionais têm direito às remunerações base mínimas correspondentes a:

a) 1.ª Divisão nacional - Três vezes o salário mínimo nacional;

b) 2.ª Divisão de honra - Duas vezes e meia o salário mínimo nacional;

c) 2.ª Divisão B - Duas vezes o salário mínimo nacional;

d) 3.ª Divisão - Uma vez e meia o salário mínimo nacional.

2- Os jogadores profissionais com idades compreendidas entre os 18 e os 21 anos têm direito às remunerações base mínimas correspondentes a:

a) 1.ª Divisão nacional - Uma vez e meia o salário mínimo nacional;

b) Restantes divisões - Salário mínimo nacional.

3- As remunerações previstas no número anterior só poderão ser praticadas por clubes que tenham inscritos no respetivo plantel, nos termos do Regulamento de Competições da Liga PFP, pelo menos, dois jogadores da sua formação ou provenientes das competições não profissionais, com idades compreendidas entre os 18 e os 21 anos.

4- Nos contratos de trabalho desportivo dos dois jogadores da formação ou provenientes das competições não profissionais mencionados no número anterior podem ser estabelecidas as remunerações fixadas no número 2.

5- Os jogadores profissionais com idades compreendidas entre os 18 e 23 anos, cujos clubes tenham equipas «B», terão direito à remuneração mínima correspondente a duas vezes o salário mínimo nacional.

6- A remuneração mínima dos jogadores profissionais com idade inferior a 18 anos será a correspondente ao salário mínimo nacional.

Artigo 32.º-A

Disposição transitória

1- O jogador profissional que participe nos escalões competitivos abaixo da Liga Portugal Bwin (a cujos jogadores se aplica o disposto na alínea a), do artigo 32.º), tem direito a auferir, na época desportiva 2022-2023, a seguinte retribuição base mínima mensal, consoante a competição em que participe:

a) Liga Portugal 2: 1,75 vezes a RMMG;

b) Liga 3: 1,5 vezes a RMMG;

c) Campeonato de Portugal, escalões de formação, cam-

peonato sub-23, e outras competições não expressamente previstas: a RMMG.

2- Sem prejuízo do disposto no número 1, na época desportiva 2022-2023, para as equipas participantes na Liga 3, fixa-se a retribuição base mínima mensal no valor correspondente à RMMG, condicionada à obrigação do clube ou sociedade desportiva garantir que, pelo menos 50 % dos jogadores que compõe o seu plantel principal, celebrarão contrato de trabalho desportivo objeto do respetivo registo na Federação Portuguesa de Futebol.

§ Verificando-se o incumprimento do disposto neste número 2, o clube ou sociedade desportiva fica obrigado a atualizar o valor salarial de todos os seus atletas que afixaram a RMMG para o coeficiente fixado no número 1.

3- O jogador profissional com idade até 23 anos considerado formado localmente, que celebre o seu primeiro contrato de trabalho desportivo na época desportiva 2022-2023, tem direito, nos dois primeiros anos de vigência do contrato, à RMMG.

4- O jogador que, enquadrando-se na situação prevista na alínea *a)* ou *c)*, do número 1, seja utilizado, por 45 minutos ou mais, em pelo menos 5 jogos da equipa principal ou equipa B da sociedade desportiva, passa a ter direito, a partir do mês seguinte ao da quinta utilização, à retribuição prevista para a competição em que participou.

§ No caso de o número de jogos em que o jogador participa ser repartido entre jogos nos campeonatos em que a equipa principal e a equipa B participam, a retribuição do jogador será a correspondente à do campeonato da equipa B, sem prejuízo de quando atingir o mínimo de cinco jogos no campeonato da equipa principal, ter direito a receber a remuneração mínima para essa competição no mês seguinte à realização desse jogo.

5- Os jogadores que, enquadrando-se na situação de recebimento retribuição mínima prevista no CCT por força do regime transitório acordado entre a LPFP e o SJPF, sejam transferidos na época 2022-2023 para outro clube, terão direito a 12 % do montante líquido pelo qual se efetue a transferência.

6- A LPFP compromete-se a enviar ao SJPF, após o fecho das inscrições, respetivamente a 31 de dezembro e 31 de março, uma listagem dos jogadores inscritos, duração e valor dos contratos de trabalho registados.

Artigo 33.º

Subsídios de férias e de Natal

Os jogadores profissionais terão direito a receber, no início das férias e no Natal, um subsídio equivalente à remuneração de base mensal, salvo se o período de prestação de trabalho for inferior a uma época, caso em que o montante do subsídio será correspondente a dois dias e meio por cada mês de trabalho efetivamente prestado.

Artigo 34.º

Prémios de jogos

Quando a retribuição compreenda a atribuição aos jogadores de prémios de jogos ou de classificação, em função dos

resultados obtidos, consideram-se essas prestações vencidas salvo acordo escrito em contrário, com a remuneração do mês seguinte àquele em que esses resultados se verificarem.

Artigo 35.º

Cláusulas contratuais especiais

Os contratos individuais de trabalho poderão conter cláusulas de salvaguarda de aumento ou redução das retribuições contratuais para os casos de subida e descida de divisão, respetivamente, desde que tais valores sejam definidos previamente.

Artigo 36.º

Forma, tempo e lugar de cumprimento

1- A remuneração mensal deverá ser satisfeita em numerário ou através de cheque nominativo, vale postal ou depósito bancário até ao dia 5 do mês subsequente àquele a que disser respeito, salvo se outra forma de pagamento for acordada entre as partes.

2- O não cumprimento da obrigação referida no número anterior constitui a entidade patronal em mora, independentemente de interpelação, e confere ao jogador o direito a receber os correspondentes juros calculados à taxa legal em vigor no momento do efetivo pagamento.

3- A retribuição deve ser satisfeita na localidade onde a entidade patronal tiver a sua sede, salvo acordo em contrário.

Artigo 37.º

Compensação e desconto

1- A entidade patronal não pode compensar a retribuição com créditos que tenha sobre o jogador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos ordenados por lei, por decisão transitada em julgado ou por autos de conciliação, quando da decisão ou auto tenha sido notificada a entidade patronal;

b) Às indemnizações devidas pelo jogador à entidade patronal quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às multas a que se refere a alínea *c)* do número 3 do artigo 15.º;

d) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição;

e) Às amortizações e juros de empréstimos concedidos pela entidade patronal ao jogador para a aquisição de seus móveis e imóveis, quando expressamente solicitados por aquele e constem de documento escrito assinado por ambas as partes.

3- Os descontos referidos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número anterior não podem exceder no seu conjunto um sexto da retribuição.

Artigo 38.º

Direito de imagem

1- Todo o jogador tem direito a utilizar a sua imagem pública ligada à prática do futebol e a opor-se a que outrem a use ilicitamente para exploração comercial ou para outros fins económicos.

2- O direito ao uso e exploração da imagem do jogador compete ao próprio no plano meramente individual, podendo este ceder esse direito ao clube ao serviço do qual se encontra durante a vigência do respetivo contrato.

3- Fica ressalvado o direito de uso da imagem do coletivo dos jogadores de uma mesma equipa por parte do respetivo clube ou sociedade desportiva.

4- A exploração comercial da imagem dos jogadores de futebol enquanto coletivo profissional será da competência do SJPF.

5- A exploração do direito de imagem dos jogadores profissionais integrado nas transmissões televisivas em canal aberto, ou codificado (excluindo, nomeadamente, transmissão na Internet), dos jogos dos campeonatos nacionais confere ao SJPF o direito a receber uma parcela da taxa a pagar pelo clube visitado à LPFP, a pagar pela LPFP ao SJPF, no prazo de 30 dias após efetivo recebimento do clube, no valor de:

- a) 1000,00 € por jogo transmitido em canal aberto da I Liga;
- b) 600,00 € por jogo transmitido em canal codificado da I Liga; e
- c) 187,50 € por jogo transmitido em canal codificado da II Liga.

6- Os clubes, sociedades desportivas e a LPFP permitem ao SJPF fotografar os jogadores do seu plantel principal, com equipamento oficial, até 31 de agosto, para divulgação exclusivamente no âmbito das cadernetas de cromos exploradas pelo SJPF.

CAPÍTULO V

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 39.º

Causas de extinção do contrato de trabalho desportivo

O contrato de trabalho desportivo pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão com justa causa por iniciativa do jogador;
- e) Resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada;
- f) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- g) Despedimento coletivo;
- h) Abandono de trabalho.

Artigo 40.º

Revogação por mútuo acordo

1- É sempre lícito às partes revogar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho desportivo, em qualquer momento da sua vigência.

2- A revogação deverá sempre constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exem-

plar, do qual deverá constar expressamente a data de celebração do acordo bem como do início da produção dos efeitos revogatórios.

3- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o jogador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram incluídos os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Artigo 41.º

Caducidade

1- O contrato de trabalho desportivo caduca nos casos previstos neste CCT ou nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo nele estipulado;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o jogador prestar a sua atividade ou de a entidade empregadora a receber;
- c) Extinguindo-se a entidade empregadora;
- d) Verificando-se a condição resolutiva aposta ao contrato, nomeadamente se for convencionada a extinção do contrato em caso de descida de divisão do clube ou sociedade desportiva, ou na eventualidade de determinada verba ser oferecida ao clube e ao jogador por parte de outro clube interessado nos seus serviços.

2- A caducidade do contrato de trabalho desportivo não confere ao jogador o direito à compensação fixada no número 3 do artigo 46.º do Decreto-Lei n.º 64-A/1989.

Artigo 42.º

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

Considera-se justa causa de despedimento toda a violação grave dos deveres do jogador, traduzida num comportamento culposo que comprometa a subsistência do vínculo laboral, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens da entidade patronal ou dos seus representantes;
- b) Inobservância reiterada das regras de conduta próprias da atividade e das necessárias à disciplina do trabalho;
- c) Provocação repetida de conflitos com companheiros de trabalho, superiores hierárquicos ou membros dos órgãos sociais do clube ou sociedade desportiva;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da entidade patronal;
- e) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas à honra e dignidade da entidade patronal, dos superiores hierárquicos, dos companheiros de trabalho e das demais pessoas que, pelas suas funções, estejam relacionadas com a atividade exercida;
- f) Repetida inobservância das regras da disciplina e da ética desportivas, contra os interesses do clube;
- g) Faltas não justificadas que sejam causa direta de prejuízos ou riscos graves para o clube ou sociedade desportiva ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada época desportiva, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício da sua atividade;

i) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Artigo 43.º

Justa causa de rescisão por iniciativa do jogador

1- Constituem justa causa de rescisão por iniciativa do jogador, com direito a indemnização, entre outros, os seguintes comportamentos imputáveis à entidade patronal:

a) Falta de pagamento da retribuição que se prolongue por mais de 30 dias, desde que o jogador realize o pré-aviso ao clube ou sociedade desportiva conferindo-lhe o prazo de três dias úteis para proceder ao pagamento das retribuições cuja falta lhe é imputada;

b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida, nos termos previstos no número 5 do artigo 394.º do Código do Trabalho;

c) Violação das garantias do jogador nos casos e termos previstos no artigo 12.º;

d) Aplicação de sanções abusivas;

e) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do jogador praticada pela entidade patronal ou seus representantes legítimos;

f) ..Conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2- A falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período superior a 30 dias confere ao jogador direito à rescisão prevista na alínea a) do número anterior, desde que o jogador comunique a sua intenção de rescindir o contrato, com conhecimento à LPFP, por carta registada com aviso de receção e o clube ou sociedade desportiva não proceda, dentro do prazo três dias úteis, ao respetivo pagamento.

Artigo 44.º

Comunicação da cessação do contrato

1- A eficácia da cessação do contrato de trabalho depende da sua comunicação à LPFP, ao SJPF e à FPF.

2- A comunicação deve ser realizada pela parte que a promoveu, com indicação dos fundamentos e da respetiva forma de extinção do contrato.

Artigo 45.º

Ausência de justa causa

Embora os factos alegados correspondam objetivamente a algumas das situações configuradas nos artigos anteriores, a parte interessada não poderá invocá-los como justa causa de rescisão:

a) Quando houver revelado, por comportamento posterior, não os considerar perturbadores das relações de trabalho;

b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

Artigo 46.º

Resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada

1- Pode clausular-se no contrato de trabalho desportivo o direito de o jogador fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor mediante o pagamento ao clube de uma indemnização fixada para o efeito.

2- O montante da indemnização deve ser determinado ou determinável em função de critérios estabelecidos para o efeito.

3- A eficácia da resolução depende do pagamento efetivo da indemnização ou convenção de pagamento.

4- Tem força liberatória o depósito na LPFP da quantia indemnizatória.

Artigo 47.º

Rescisão por decisão unilateral sem justa causa

1- É ilícita a rescisão por decisão unilateral sem justa causa quando não seja contratualmente convencionada.

2- Considera-se rescisão sem justa causa quando esta não for alegada, ou, tendo-o sido, vier a revelar-se insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação aos factos imputados.

Artigo 48.º

Responsabilidade do clube ou sociedade desportiva em caso de rescisão do contrato com justa causa pelo jogador

1- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no artigo 43.º confere ao jogador o direito a uma indemnização correspondente ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo, deduzidas das que eventualmente venha a auferir pela mesma atividade a partir do início da época imediatamente seguinte àquela em que ocorreu a rescisão e até ao termo previsto para o contrato.

2- As retribuições vincendas referidas no número anterior abrangem, para além da remuneração base, apenas os prémios devidos em função dos resultados obtidos até final da época em que foi promovida a rescisão do contrato com justa causa pelo jogador.

3- Se pela cessação do contrato resultarem para o jogador prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número 1, poderá aquele intentar a competente ação de indemnização para ressarcimento desses danos.

Artigo 49.º

Responsabilidade do clube ou sociedade desportiva em caso de despedimento sem justa causa

A entidade patronal que haja promovido indevidamente o despedimento do jogador, por ausência de processo disciplinar ou falta de justa causa, fica obrigada a indemnizá-lo nos termos do precedente artigo 48.º

Artigo 50.º

Responsabilidade do jogador em caso de rescisão unilateral sem justa causa

1- Quando a justa causa invocada nos termos do artigo 43.º venha a ser declarada insubsistente por inexistência de fundamento ou inadequação dos factos imputados, o jogador fica constituído na obrigação de indemnizar o clube ou sociedade desportiva em montante não inferior ao valor das retribuições que lhe seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo.

2- Se pela cessação do contrato resultarem para a entidade empregadora prejuízos superiores ao montante indemnizatório fixado no número anterior, poderá aquela intentar a competente ação de indemnização para ressarcimento desses danos, sem prejuízo da produção dos efeitos da rescisão.

Artigo 51.º

Responsabilidade do jogador em caso de despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora

1- Quando o jogador der causa ao despedimento promovido pelo clube ou sociedade desportiva, incorre em responsabilidade civil pelos danos causados em virtude do incumprimento do contrato.

2- Ao montante da indemnização da responsabilidade do jogador poderá ser deduzida a vantagem patrimonial que a entidade empregadora venha efetivamente a colher da rutura antecipada do contrato.

Artigo 52.º

Pressupostos da desvinculação desportiva do jogador em caso de rescisão unilateral por sua iniciativa

1- Sem prejuízo da extinção do vínculo contratual no âmbito das relações jurídico-laborais, a participação de um jogador em competições oficiais ao serviço de um clube terceiro na mesma época em que, por sua iniciativa, foi rescindido o contrato de trabalho desportivo depende do reconhecimento da sua desvinculação desportiva nos termos deste CCT ou do acordo do clube.

2- O jogador que opere a rescisão do contrato de trabalho desportivo, com a invocação de justa causa, deverá fazê-lo por carta registada com aviso de receção dirigida ao empregador, na qual se invoquem expressamente os motivos que fundamentam a rescisão.

3- Quando para a rescisão tenha sido invocada como fundamento a falta de pagamento da retribuição nos termos previstos na alínea *a)* do número 1 do artigo 43.º, o jogador deverá também notificar a LPFP, por carta registada com aviso de receção, da sua declaração rescisória.

4- Para efeitos de reconhecimento da desvinculação desportiva, a LPFP, recebida a comunicação referida no número anterior, procederá, em 48 horas, à notificação do clube ou sociedade desportiva para, no prazo de cinco dias úteis, fazer prova de que pagou ao jogador as retribuições cuja falta lhe é imputada, no prazo do pré-aviso descrito na alínea *a)* do número 1 do artigo 43.º

5- Para efeitos da prova de pagamento mencionada no número anterior, consideram-se documentos comprovativos de

pagamento os recibos das retribuições dos jogadores acompanhados dos documentos que titulem a realização dos depósitos ou transferências bancárias respetivas.

6- A falta de resposta à notificação da LPFP equivalerá à confissão tácita do fundamento rescisório invocado pelo jogador, valendo como reconhecimento da desvinculação desportiva que será declarada pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

7- Em caso de resposta do clube ou sociedade desportiva, o processo será remetido à comissão arbitral do CCT prevista no artigo 55.º para reconhecimento da desvinculação desportiva.

8- Nos casos em que o fundamento alegado seja o constante das alíneas *b)*, *c)*, *d)*, *e)* e *f)* do número 1 do artigo 43.º, o clube ou sociedade desportiva pode opor-se ao reconhecimento da desvinculação desportiva, mediante petição escrita dirigida à comissão arbitral, a apresentar no prazo de sete dias úteis, contados desde a data da receção da respetiva comunicação de rescisão.

9- A petição prevista no número anterior deverá conter as razões de facto e de direito que fundamentem a oposição, bem como a indicação de todos os meios de prova a produzir.

10- A falta de oposição no prazo referido no número 8 equivale à aceitação tácita da desvinculação desportiva que deve ser reconhecida pela comissão arbitral do presente CCT.

11- O processo terá natureza urgente e será organizado, processado e decidido em conformidade com as normas constantes do anexo II do CCT, que regula o funcionamento da comissão arbitral.

Artigo 53.º

Abandono do trabalho

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do jogador ao serviço do clube ou sociedade desportiva acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem intenção de o não retomar.

2- Presume-se o abandono do trabalho quando a ausência do jogador se prolongue durante, pelo menos, 15 dias úteis, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo jogador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como rescisão sem justa causa, produzindo, assim, os mesmos efeitos da rescisão ilícita do contrato, nomeadamente a constituição do jogador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido no artigo 50.º deste CCT.

5- A cessação do contrato de trabalho só é invocável pela entidade patronal após comunicação por carta registada, com aviso de receção, para a última morada conhecida do jogador.

Artigo 54.º

Conflitos entre as partes

1- Quando para a desvinculação desportiva tenha sido invocada a rescisão por falta de pagamento da retribuição

nos termos e com os fundamentos previstos na alínea *a*) do número 1 do artigo 43.º, o respetivo reconhecimento é declarado pela LPFP, mediante o procedimento sumário previsto nos números 3 a 6 do artigo 52.º

2- Quando para a desvinculação desportiva tenha sido invocado o fundamento de rescisão constante nas alíneas *b*) a *f*) do número 1 do artigo 43.º e verificando-se o estabelecido no número 7 do artigo 52.º, o respetivo reconhecimento é declarado pela comissão arbitral prevista no artigo 55.º, nos termos do procedimento sumário previsto no aludido artigo 52.º

3- Está excluída da competência quer da LPFP, quer da comissão arbitral, a apreciação de qualquer responsabilidade indemnizatória.

4- Os efeitos das decisões da LPFP e da comissão arbitral circunscrevem-se à inscrição dos jogadores.

Artigo 55.º

Comissão arbitral paritária

1- No âmbito do presente CCT é constituída uma comissão arbitral tendo como atribuições:

a) Reconhecer a desvinculação desportiva do jogador em caso de rescisão unilateral por sua iniciativa nos termos estabelecidos no número 2 do artigo 54.º;

b) Interpretar a aplicação das cláusulas do presente CCT;

c) Vigiar o cumprimento do regulamentado;

d) Estudar a evolução das relações entre as partes contratantes;

e) Outras atividades tendentes à maior eficácia prática deste CCT.

2- A comissão arbitral é composta por três membros:

a) Um designado pela LPFP;

b) Um designado pelo SJPF;

c) Um, que exercerá a presidência, proposto, por consenso entre os dois membros designados nos termos das alíneas anteriores, à aprovação de ambas as partes outorgantes do CCT.

3- Para efeitos de interpretação e integração dos artigos do presente CCT apenas podem intervir nas deliberações os membros designados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e pelo Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, sendo que, nesta matéria, as deliberações tomadas por unanimidade passarão a fazer parte integrante do presente CCT, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos do artigo 493.º do Código do Trabalho.

4- O mandato dos membros da comissão arbitral vigorará pelo período de três anos, podendo o referido mandato ser prorrogado por duas vezes.

5- Os membros cessantes devem assegurar o exercício das funções correspondentes ao mandato até à efetiva nomeação dos novos vogais pela entidade que havia designado o membro cessante.

6- O funcionamento da comissão arbitral está previsto no anexo II do presente CCT, bem como em regimento próprio.

Artigo 56.º

Atividade sindical

1- Os jogadores profissionais terão o direito de desenvolver, no seio dos clubes ou sociedades desportivas a que pertençam, a atividade sindical normalmente reconhecida por lei, para o que deverão eleger, de entre os elementos do plantel, quem os represente perante o clube ou sociedade desportiva em matérias relacionadas com o regime laboral.

2- Em todos os balneários dos clubes ou sociedades desportivas abrangidos pelo CCT, deverá existir um painel para afixação de informações aos jogadores, para uso exclusivo dos representantes referidos no número anterior ou do sindicato. Este painel deverá ser colocado em local visível e de fácil acesso.

Artigo 57.º

Enquadramento competitivo

1- As equipas dos clubes ou sociedades com fins desportivos que participem nas competições nacionais da 1.ª divisão e 2.ª divisão de honra só podem ser integradas por jogadores profissionais de futebol.

2- Poderão, contudo, as equipas referidas no número anterior integrar até ao máximo de quatro jogadores não profissionais com contrato de formação.

Artigo 58.º

Fundo de Solidariedade Social

A LPFP entregará mensalmente ao SJPF uma verba destinada ao reforço do orçamento do Fundo de Solidariedade Social do Jogador de Futebol, correspondente a 15 % do volume total das multas e coimas desportivas recebidas pela Liga durante o mês anterior em resultado da aplicação das disposições disciplinares desportivas.

Artigo 59.º

Jogo anual

1- A LPFP e o SJPF organizarão anualmente um jogo, a realizar até ao final de cada época desportiva, no qual participarão os melhores jogadores portugueses e estrangeiros, previamente selecionados.

2- A receita total deste jogo, incluindo publicidade e eventual transmissão televisiva, reverterá para o SJPF e para a LPFP em partes iguais, depois de deduzidos os custos efetivos.

Artigo 60.º

Acessos aos campos

1- Durante a vigência do presente CCT, os jogadores profissionais das 1.ª, 2.ª, 2.ª-B e 3.ª divisões nacionais filiados no SJPF terão livre entrada em qualquer jogo particular ou oficial em que intervenha o clube a que se encontram vinculados.

2- Os membros dos corpos sociais do SJPF terão acesso aos estádios onde se realizem jogos em que participem equipas dos clubes ou sociedades desportivas integrantes da LPFP.

3- Para tal efeito, o SJPF requisitará à LPFP o cartão de identificação para ser presente no momento de acesso aos estádios.

4- Independentemente do consignado no número anterior, os clubes colocarão à disposição dos jogadores do seu plantel um mínimo de 20 bilhetes especiais de convite para a bancada central.

ANEXO I

Modelo do contrato de trabalho entre clubes e jogadores profissionais

1.º contratante (daqui em diante denominado clube):

Nome do clube: [...], com sede em [...] representado por [...]

2.º contratante (daqui em diante denominado jogador):

Nome completo do jogador: [...], filho de [...] e de [...], natural de [...], de nacionalidade [...], data de nascimento: [...] de [...] de 19[...], bilhete de identidade n.º [...], de [...] de [...] de 19[...], do arquivo de identificação de [...], passaporte n.º [...], de [...] de [...] de 19[...], do país [...] residente em [...], categoria (1): [...]

Entre o clube e o jogador é celebrado contrato individual de trabalho, que se regerá pelas cláusulas seguintes:

1.^a

O jogador obriga-se a prestar com regularidade a atividade de futebolista ao clube, em representação e sob a autoridade e direção deste, mediante retribuição.

2.^a

O clube compromete-se a pagar ao jogador, até ao dia 5 do mês seguinte àquele a que disser respeito, a remuneração mensal ilíquida de [...] \$ [...].

3.^a

O clube poderá ainda pagar ao jogador prémios de jogo ou de classificação, em função dos resultados, os quais, desde que atribuídos com regularidade, serão considerados como parte integrante da remuneração.

4.^a

O jogador, para além da remuneração mensal, terá direito a receber, no início das suas férias e na época de Natal, um subsídio equivalente à sua remuneração base.

5.^a

Nos casos de mudança de divisão do clube, e em observância dos limites máximos do CCT em vigor, o total das

remunerações do jogador poderá ser alterado nas percentagens seguintes:

- a) Em caso de subida de divisão, aumento de [...] %;
- b) Em caso de descida de divisão, redução de [...] %.

6.^a

O presente contrato tem duração determinada por via de:

- a) Prazo: tendo início em [...] de [...] de mil novecentos e [...] (extenso) e termo em [...] de [...] de [...] (extenso);
- b) Competição ou número de jogos: [...] (definir).

7.^a

Ao jogador fica vedado no período de duração do contrato a prática de qualquer atividade desportiva não previamente autorizada pelo clube, bem como o exercício de qualquer atividade laboral ou empresarial incompatível com a atividade desportiva a que está vinculado, salvo expressa autorização do clube em contrário.

8.^a

Para efeitos da regulamentação laboral e desportiva em vigor, o clube declara que [...] (pagou ou não pagou) pelo jogador um prémio de transferência.

9.^a

O clube declara que tem ficha médica do jogador, devidamente atualizada, a qual pode ser remetida, a pedido de qualquer entidade, para apreciação, reúne todas as condições necessárias para a prática de futebol e possui as habilitações literárias legais.

10.^a

Os casos e situações não previstos no presente contrato regem-se pelo CCT outorgado entre o sindicato de jogadores Profissionais de Futebol e a Liga Portuguesa de Futebol Profissional.

11.^a

Para dirimir os conflitos entre si emergentes, as partes acordam em submeter a respetiva solução à comissão arbitral constituída nos termos do artigo 55.º do contrato coletivo de trabalho para os profissionais de futebol.

[...] de [...] de 19[...]

Assinaturas dos diretores do clube:

[...]

(Carimbo ou selo branco.)

Assinatura do jogador [...]

Notas:

Reconhecimento das assinaturas no exemplar destinado à FPF, sendo a do jogador presencial.

O contrato é elaborado em quintuplicado, destinando-se um exemplar para cada uma das partes e os três restantes para envio pelo clube, no prazo de cinco dias, à LPFP, ao SJPF e à FPF. O exemplar destinado à FPF deve ser acompanhado de requerimento, assinado pelo clube e pelo jogador, no qual se solicita o registo do contrato.

ANEXO II

Comissão arbitral paritária

SECÇÃO I

Constituição e competência

Artigo 1.º

1- O primeiro mandato da Comissão Arbitral constituída nos termos do artigo 55.º do CCT entrará em exercício de funções no prazo de 30 dias contados da publicação das alterações ao CCT.

2- Incumbe a cada uma das partes contratantes, no início de cada mandato, dar comunicação à outra, com conhecimento do Ministério do Emprego e da Segurança Social, da designação dos seus representantes na comissão.

3- Por cada vogal efetivo poderá ser sempre designado um substituto.

Artigo 2.º

(Revogado.)

Artigo 3.º

(Revogado.)

SECÇÃO II

Funcionamento

Artigo 4.º

1- A comissão funcionará a pedido de qualquer das partes, nos termos do presente CCT e do regimento a aprovar

2- A comissão arbitral deve, no procedimento de reconhecimento da desvinculação desportiva, respeitar os seguintes princípios fundamentais:

a) As partes são tratadas com igualdade e deve ser-lhes dada uma oportunidade razoável de fazerem valer os seus direitos, por escrito ou oralmente, antes de ser proferida a sentença final;

b) Em todas as fases do procedimento é garantida a observância do princípio do contraditório.

3- Nas suas decisões a comissão arbitral observará o princípio do respeito pela verdade material, devendo participar ao conselho de disciplina da FPF as infrações disciplinares de que tenha conhecimento, por efeito do exercício das suas funções.

Artigo 5.º

(Revogado.)

Artigo 6.º

As deliberações só poderão ser validamente tomadas desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte e só em questões da agenda.

Artigo 7.º

As deliberações sobre o reconhecimento da desvinculação desportiva são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, cabendo o voto de desempate ao presidente.

Artigo 8.º

(Revogado.)

SECÇÃO III

Do processo de resolução de conflitos

Artigo 9.º

(Revogado.)

Artigo 10.º

(Revogado.)

Artigo 11.º

(Revogado.)

Artigo 12.º

(Revogado.)

Artigo 13.º

As partes devem estar representadas por advogado no procedimento.

Artigo 14.º

São admitidos quaisquer meios de prova previstos na lei do processo laboral.

Artigo 15.º

1- Todos os prazos do processo são de natureza perentória e correm por forma contínua, não podendo em caso algum ser prorrogados.

2- Transita para o primeiro dia útil imediato o último dia do prazo quando este coincidir com sábado, domingo ou dia feriado.

Artigo 16.º

(Revogado.)

Artigo 17.º

A comissão arbitral julga segundo o direito constituído, podendo também julgar segundo a equidade em todas as questões omissas.

Artigo 18.º

1- As decisões finais serão reduzidas a escrito e delas constarão:

a) A identificação das partes;

b) O objeto do litígio;

c) A data e local em que a decisão for proferida;

d) A assinatura dos membros da comissão que subscrevem a decisão;

- e) A inclusão dos votos de vencido, se os houver, devidamente identificados;
 - f) A fundamentação da decisão;
 - g) A decisão quanto a custas.
- 2- Das decisões da comissão arbitral cabem os recursos legais.

Artigo 19.º

1- As partes envolvidas no procedimento de reconhecimento da desvinculação desportiva devem remeter à comissão arbitral os endereços de correio eletrónico para efeitos de realização das notificações que lhes sejam dirigidas.

2- As decisões da comissão arbitral serão notificadas às partes, à FPF, LPFP e SJPF, mediante comunicação dirigida para o endereço de correio eletrónico indicado e consideram-se realizadas no dia útil seguinte ao seu envio.

Artigo 20.º

Os poderes da comissão arbitral no procedimento de reconhecimento de desvinculação desportiva findam com a notificação às partes das respetivas decisões.

SECÇÃO IV

Do processo para reconhecimento da existência de justa causa de rescisão para efeitos desportivos

Artigo 21.º

(Revogado.)

Artigo 22.º

A decisão deverá ser proferida no prazo máximo de 40 dias a contar da receção do processo pela comissão arbitral.

Artigo 23.º

Se, durante a pendência do processo de reconhecimento de desvinculação desportiva, ocorrer o termo do contrato cuja rescisão se discute, será livre a inscrição do jogador por novo clube, independentemente da fase em que o processo se encontra, sem prejuízo das consequências legais na esfera laboral de uma eventual inexistência de justa causa bem como da compensação devida nos termos do regulamento de formação dos jogadores profissionais de futebol.

ANEXO III

Regulamento de formação dos jogadores profissionais de futebol

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento estabelece o regime de forma-

ção dos jogadores profissionais de futebol e da compensação pela atividade formativa desenvolvida pelos clubes ou sociedades desportivas, como entidades formadoras.

Artigo 2.º

Conceitos

Para efeitos do presente regulamento, entende-se por:

a) **Formação:** O processo formativo integrado com componentes de formação técnico-científica, prática e sociocultural que visa conceder aos jovens praticantes uma aprendizagem sistemática, completa e progressiva, conferindo uma qualificação profissional e a possibilidade de desenvolvimento de uma carreira no futebol profissional;

b) **Contrato de formação desportiva:** O contrato celebrado entre o clube formador e um formando, nos termos do qual aquele se obriga a prestar a este a formação adequada ao desenvolvimento da sua capacidade técnica e a aquisição de conhecimentos necessários à prática do futebol, constituindo-se o formando na obrigação de executar as tarefas inerentes a essa formação;

c) **Clube formador:** A entidade titular de um centro de formação profissional (CFP) que assegure os meios humanos e técnicos adequados à formação desportiva a ministrar;

d) **Formando:** O jovem praticante que tenha assinado um contrato de formação desportiva, tendo por fim a aprendizagem e o desenvolvimento de uma carreira no futebol profissional;

e) **Centro de formação profissional:** A estrutura técnica e humana criada pelo clube formador com vista à formação desportiva dos jovens praticantes de futebol.

CAPÍTULO II

Contrato de formação

SECÇÃO I

Requisitos de validade

Artigo 3.º

Forma

1- O contrato de formação desportiva está sujeito a forma escrita e deve ser elaborado em triplicado.

2- Os três exemplares são assinados pelo representante da entidade formadora, pelo formando e pelo seu representante, quando aquele for menor.

3- Dos três exemplares um é para a entidade formadora, outro fica na posse do formando ou seu representante legal e o terceiro é entregue nos serviços da FPF para registo.

4- O contrato incluirá, obrigatoriamente:

a) A identificação das partes, incluindo a nacionalidade e a data de nascimento do praticante;

b) A data de início de produção de efeitos do contrato;

c) O termo de vigência do contrato;

d) O montante da retribuição, subsídios ou apoios a que o formando tenha eventualmente direito.

5- Quando a retribuição for constituída no todo, ou em parte, por prestações em espécie, do contrato deverá constar a forma que aquelas podem revestir, bem como os critérios em função dos quais são calculados.

Artigo 4.º

Capacidade

1- Podem ser contratados como formandos os jovens que, cumulativamente, tenham:

- a) Cumprido a escolaridade obrigatória;
- b) Idade compreendida entre os 14 e 18 anos;
- c) Aptidão física e psíquica, comprovada por exame médico a promover pelo clube formador.

2- Podem celebrar contratos de formação como entidades formadoras os clubes que disponham de centros de formação profissional.

3- A verificação do disposto no número anterior é certificada mediante documento comprovativo a emitir pela FPF ou pela LPPF.

Artigo 5.º

Registo

O contrato só produz efeitos após o seu registo na FPF ou na LPPF.

Artigo 6.º

Duração

1- O contrato de formação tem a duração mínima de uma época desportiva e a duração máxima de quatro épocas desportivas.

2- O contrato de formação pode ser prorrogado até ao limite máximo estabelecido no número anterior.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 7.º

Direito dos formandos

O formando tem direito a:

- a) Usufruir da formação;
- b) Receber a retribuição, subsídios ou apoios estabelecidos no respetivo contrato de formação;
- c) Gozar anualmente um período de férias.

Artigo 8.º

Deveres dos formandos

Constituem, em especial, deveres dos formandos:

- a) Ser assíduo, pontual e realizar as suas tarefas com zelo e diligência;
- b) Observar as instruções das pessoas encarregadas da sua formação;
- c) Tratar com urbanidade os formandos e a entidade formadora, seus representantes, trabalhadores e colaboradores;
- d) Guardar lealdade à entidade formadora, designadamen-

te não transmitindo para o exterior informações de que tome conhecimento por ocasião da formação;

e) Utilizar cuidadosamente e zelar pela boa conservação dos equipamentos e demais bens que lhe sejam confiados para efeitos de formação;

f) Participar nas atividades pedagógicas, paralelas à atividade desportiva, que a entidade formadora eventualmente desenvolver;

g) Cumprir os demais deveres contratuais.

Artigo 9.º

Direitos das entidades formadoras

São direitos das entidades formadoras:

a) A colaboração e lealdade do formando no cumprimento do contrato de formação;

b) O tratamento com urbanidade dos seus representantes, trabalhadores e colaboradores;

c) O cumprimento pelo formando de todos os seus deveres contratuais.

Artigo 10.º

Deveres das entidades formadoras

Constituem, em especial, deveres das entidades formadoras:

a) Cumprir o contrato de formação;

b) Proporcionar ao formando os conhecimentos necessários à prática de futebol;

c) Não exigir do formando tarefas não compreendidas no objeto do contrato;

d) Respeitar e fazer respeitar as condições de higiene, segurança e de ambiente necessárias ao desenvolvimento harmonioso da saúde física e psíquica e personalidade moral do formando;

e) Informar regularmente o representante legal do formando sobre o desenvolvimento do processo de formação e, bem assim, prestar os esclarecimentos que lhes forem por aquele solicitados;

f) Permitir ao formando a frequência e prossecução dos seus estudos;

g) Realizar, pelo menos, um exame médico anual, por forma a assegurar que das atividades desenvolvidas no âmbito da formação não resulte perigo para a saúde física do formando.

Artigo 11.º

Tempo de trabalho

No que respeita ao tempo de trabalho, feriados e descanso semanal do formando, é aplicável o regime estabelecido no presente CCT.

Artigo 12.º

Férias

O período de férias terá uma duração de 22 dias úteis em cada época de formação, sem perda da retribuição, subsídios ou apoios a que o formador tiver direito nos termos contratuais.

Artigo 13.º

Garantias do formando

É proibido ao clube formador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o formando exerça os seus direitos, bem como rescindir o contrato ou aplicar sanções por causa desse exercício;
- b) Impor ao formando a prestação de atividades não compreendidas no objeto do contrato;
- c) Exercer pressão sobre o formando para negligenciar ou abandonar as suas atividades escolares;
- d) Impedir a participação do formando nos trabalhos das seleções nacionais.

Artigo 14.º

Garantias do clube formador

Ao formando é vedado o desempenho de qualquer outra atividade desportiva, salvo as de mera recreação que não ofereçam especiais riscos.

Artigo 15.º

Poder disciplinar

1- Sem prejuízo da competência disciplinar própria da FPF, da LPFP e das associações distritais ou regionais, restrita ao plano desportivo, conforme previsto nos respetivos regulamentos, compete ao clube formador exercer o poder disciplinar.

2- Os clubes formadores poderão elaborar regulamentos internos sobre as condições do exercício da atividade dos formandos, devendo, no entanto, respeitar as condições do presente CCT e restante regulamentação aplicável.

3- O clube formador poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão;
- d) Rescisão com causa justificativa.

Artigo 16.º

Exercício do poder disciplinar

1- As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do número 3 do artigo 17.º só podem ser aplicadas em resultado de processo disciplinar, organizado nos termos previstos no artigo 24.º deste regulamento, sob pena de nulidade.

2- As sanções disciplinares previstas nas alíneas a) e b) do artigo 17.º poderão ser aplicadas com dispensa do processo disciplinar, sem prejuízo da prévia audiência do formando.

3- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o clube formador teve conhecimento da infração e a execução da eventual sanção disciplinar só poderá ter lugar nos dois meses seguintes à decisão.

4- A instauração do processo de inquérito suspende o prazo de promoção da ação disciplinar referido no anterior número 3.

5- Com a notificação da nota da culpa, pode o clube formador suspender preventivamente o formando, sem perda da

retribuição, subsídios ou apoios que sejam contratualmente devidos.

Artigo 17.º

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições e ambiente da formação;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Cumprir as suas obrigações escolares;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- A entidade formadora que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o formando nos termos gerais de direito.

SECÇÃO III

Cessação do contrato de formação

Artigo 18.º

Causas de cessação

O contrato de formação cessa por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão.

Artigo 19.º

Cessação por mútuo acordo

1- A entidade formadora e o formador podem a todo o tempo fazer cessar o contrato de formação por mútuo acordo.

2- O acordo de revogação deve constar de documento assinado pela entidade formadora e pelo formando ou pelo seu representante legal, se aquele for menor, ficando cada uma das partes com um exemplar na sua posse.

3- O documento deve mencionar expressamente a data de celebração de acordo de cessação do contrato de formação e a do início de produção dos efeitos probatórios.

4- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o formando, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram incluídos os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Artigo 20.º

Caducidade

1- O contrato de formação caduca:

- a) Expirando o prazo nele estipulado;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o formando receber a formação ou de a entidade formadora a prestar;
- c) Extinguindo-se a entidade formadora ou no caso de a FPF recusar ou retirar a certificação do centro de formação profissional.

2- A caducidade do contrato não confere ao formando o direito a qualquer compensação.

Artigo 21.º

Rescisão pela entidade formadora

1- A entidade formadora pode rescindir o contrato de formação ocorrendo causa justificativa.

2- Considera-se causa justificativa de rescisão toda a violação grave dos deveres do formando, traduzida num comportamento culposo que comprometa a subsistência do vínculo formativo, nomeadamente os seguintes comportamentos:

- a) Desobediência ilegítima a ordens ou instruções;
- b) Inobservância reiterada das regras de conduta próprias da atividade e das necessárias à disciplina da formação;
- c) Provocação repetida de conflitos com companheiros, formadores, representantes e colaboradores da entidade formadora;
- d) Lesão de interesses patrimoniais sérios da entidade formadora;
- e) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas à honra, bom nome e dignidade da entidade formadora, seus representantes, colaboradores e demais pessoas que, pelas suas funções, estejam relacionadas com a atividade formativa;
- f) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, dos deveres inerentes à atividade do formando;
- g) Faltas injustificadas durante um período de tempo que inviabilize a possibilidade de atingir os objetivos da formação.

Artigo 22.º

Processo

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de causa justificativa, a entidade formadora comunicará, por escrito, ao formando que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder à rescisão, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2- Na mesma data será remetida cópia daquela comunicação e da nota de culpa ao representante legal do formando se este for menor.

3- O formando dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4- A entidade formadora, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

5- A entidade formadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao formando assegurar a respetiva comparência para o efeito.

6- Concluídas as diligências probatórias, a entidade formadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

7- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação da rescisão à culpabilidade do formando, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

8- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao formando ou ao seu representante legal, se aquele for menor.

9- Quando haja lugar a processo prévio de inquérito, por este se tornar necessário para fundamentar a nota de culpa, a decisão da sua instauração tem de ser proferida no prazo de 30 dias a contar da suspeita da existência de comportamento irregular, não podendo decorrer também mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Artigo 23.º

Rescisão do contrato de formação pelo formando

Constituem causa justificativa de rescisão por iniciativa do formando, com direito a indemnização, os seguintes comportamentos imputáveis ao clube formador:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, subsídios ou apoios quando se prolongue por período superior a 30 dias sobre a data do vencimento da primeira remuneração não paga e o montante em dívida seja equivalente ao valor de uma retribuição mensal ou a mora se prolongue por período superior a 90 dias, qualquer que seja a dívida;
- b) Violação culposa dos direitos e garantias legais ou convencionais do formando;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do formando, praticada pelo clube formador ou seus representantes legítimos.

Artigo 24.º

Ausência de causa justificativa

Embora os factos alegados correspondam objetivamente a alguma das situações configuradas nos precedentes artigos a parte interessada não poderá invocá-los como causa justificativa de extinção unilateral do contrato de formação:

- a) Quando houver revelado, por comportamento posterior, não os considerar perturbadores da relação de formação;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

Artigo 25.º

Comunicação da cessação do contrato de formação

1- A eficácia do acordo ou declaração unilateral extintiva do contrato de formação depende de comunicação, no prazo de 15 dias, à FPF.

2- A comunicação deve ser realizada pela parte que promoveu a cessação ou no caso de revogação por mútuo acordo pelo clube formador, com indicação em qualquer das hipóteses dos fundamentos ou da respetiva forma de extinção do contrato.

Artigo 26.º

Responsabilidade do clube formador em caso de rescisão do contrato com causa justificativa pelo formando

A rescisão do contrato de formação com fundamento nos factos previsto no artigo 23.º confere ao formando o direito a uma indemnização correspondente ao valor das retribuições, subsídios ou apoios que lhe seriam devidos se o contrato de formação tivesse cessado no seu termo.

Artigo 27.º

Responsabilidade do clube formador em caso de rescisão sem causa justificativa

O clube formador que haja promovido indevidamente a rescisão do contrato de formação por ausência de processo disciplinar ou falta de causa justificativa, fica obrigado a indemnizar o formando nos termos do artigo 26.º

CAPÍTULO III

Compensação pela formação ou promoção

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 28.º

Compensação pela formação ou promoção

Nos termos previstos neste capítulo, os clubes têm direito a uma indemnização a título de compensação pela formação ou promoção dos jogadores.

Artigo 29.º

Liberdade de trabalho

São nulas as cláusulas inseridas em contrato de formação ou contrato de trabalho desportivo visando condicionar ou limitar a liberdade de trabalho do jogador após o termo do vínculo contratual.

Artigo 30.º

Resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada

1- Pode clausular-se no contrato de formação o direito de o jogador fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor mediante o pagamento ao clube de uma indemnização fixada para o efeito.

2- Na hipótese prevista no número anterior são aplicáveis as disposições previstas no CCT sobre esta matéria.

Artigo 31.º

Liberdade de contratar

1- Findo o prazo da relação jurídica contratual, pode o jogador escolher livremente o clube com o qual deseje celebrar contrato de formação, contrato de trabalho ou compromisso desportivo como amador.

2- A validade e eficácia do novo contrato não estão dependentes do pagamento da compensação quando devida.

3- O clube contratante deve informar por escrito o clube de procedência no prazo máximo de 15 dias após a celebração do contrato com o jogador, sob pena de o valor da compensação ser agravado em 50 %.

Artigo 32.º

Compensação

1- O montante da compensação deverá, sempre que possível, ser acordado entre os clubes, através de documentos.

2- O acordo a que se refere o número anterior deverá ser comunicado pelos clubes à LPFP no prazo máximo de 15 dias a contar da sua outorga.

3- A compensação deverá ser paga nos 30 dias seguintes à data do acordo, se outro prazo não for convencionado.

4- A compensação pode ser satisfeita pelo jogador.

SECÇÃO II

Compensação no caso de celebração do primeiro contrato de trabalho desportivo

Artigo 33.º

Compensação no caso de celebração do primeiro contrato de trabalho desportivo

1- A celebração pelo jogador do primeiro contrato de trabalho desportivo com clube distinto do clube formador confere a este o direito de receber, do clube contratante, uma compensação pela formação.

2- A compensação prevista no número anterior só será exigível se, cumulativamente:

a) O clube formador tiver comunicado por escrito ao jogador, até ao dia 31 de maio do ano da cessação do contrato de formação, a vontade de celebrar um contrato de trabalho desportivo, mediante as condições mínimas previstas no número 3 deste artigo;

b) O mesmo clube tiver remetido à LPFP e ao SJPF, até ao dia 11 de junho seguinte, inclusive, fotocópia do documento referido no número anterior.

3- Nas condições do contrato de trabalho desportivo proposto devem constar, além das demais legalmente previstas, a remuneração salarial cujo montante nunca poderá ser inferior ao mínimo fixado para a competição em que o clube se integra.

4- A compensação pela formação que o clube formador terá direito a receber será em montante não inferior a 20 vezes a remuneração salarial anual do contrato de trabalho desportivo proposto.

5- Se a formação tiver sido prestada por mais de um clube, a compensação será rateada pelos clubes formadores na proporção do tempo de formação.

6- O clube ou sociedade desportiva que rescindir o contrato de formação com um jogador sem causa justificativa, ou no caso de o formando o rescindir com justa causa, não tem direito a quinhão na compensação emergente da celebração de um contrato de trabalho desportivo.

Artigo 34.º

Direito à compensação em caso de rescisão

1- O direito à compensação previsto nesta secção mantém-se na titularidade do clube formador se o contrato de formação for rescindido sem causa justificativa ou feito cessar pelo clube com justa causa, apurada em processo disciplinar.

2- A compensação prevista no número anterior só será exigível se o clube formador comunicar à LPFP, no prazo máximo de 30 dias a contar da data da rescisão, o montante base para cálculo da compensação.

3- Sem prejuízo das indemnizações previstas nos artigos 26.º e 27.º do presente regulamento, a indemnização devida pela parte a quem for imputada a ilicitude na rescisão contratual será calculada com base no valor indicado no número anterior.

4- No caso de o jogador impugnar, no prazo máximo de 60 dias, a rescisão do contrato promovida pelo seu antigo formador, a compensação só será exigível após a confirmação da justa causa por decisão do tribunal judicial ou da comissão arbitral paritária prevista neste CCT.

5- No caso de o jogador rescindir o contrato de formação, invocando justa causa, o direito à compensação caduca se o clube formador não recorrer ao tribunal judicial ou à comissão arbitral paritária no prazo máximo de 60 dias seguintes à data da receção da comunicação da rescisão, a fim de ser declarada inexistente a justa causa invocada.

SECÇÃO III

Compensação nos demais casos

Artigo 35.º

Compensação nos demais casos

1- A celebração pelo jogador de um contrato de trabalho desportivo com outra entidade empregadora após a cessação do anterior, confere ao clube de procedência o direito de receber do clube contratante a compensação pelo montante que aquela tenha estabelecido nas listas organizadas, para o efeito, pela LPFP.

2- A compensação prevista no número anterior só será exigível se, cumulativamente:

a) O clube de procedência tiver comunicado por escrito ao jogador, até ao dia 31 de maio do ano da cessação do contrato, a vontade de o renovar, mediante as condições mínimas previstas no número 3 deste artigo, a sua inclusão nas listas de compensação e o valor estabelecido;

b) O mesmo clube tiver remetido à LPFP e ao SJPF, até ao dia 11 de junho seguinte, inclusive, fotocópia do documento referido no número anterior;

c) O jogador não tenha, em 31 de dezembro do ano de cessação do contrato, completado ainda 24 anos de idade.

3- As condições mínimas do novo contrato proposto deverão corresponder ao valor remuneratório global do ano da cessação acrescido de 10 % do montante estabelecido na lista de compensação e de uma atualização decorrente da apli-

cação da taxa de inflação correspondente ao índice médio de aumento dos preços ao consumidor do ano anterior fixada pelo Instituto Nacional de Estatística.

Artigo 36.º

Listas de compensação

1- Anualmente, a LPFP elaborará uma lista dos jogadores a quem os clubes ou sociedades desportivas tenham enviado a carta a que se refere a alínea a) do número 2 do precedente artigo 35.º. Dessas listas constarão, além dos nomes dos jogadores, o respetivo número de licença desportiva, o clube ou sociedade desportiva de origem e o valor da compensação pretendida pelo clube ou sociedade desportiva pelo mesmo jogador.

2- A LPFP deverá enviar, até 15 de junho de cada ano, ao SJPF e à FPF as listas definitivas.

Artigo 37.º

Obrigações do clube contratante

O clube que, nos termos dos anteriores artigos 34.º e 35.º, esteja constituído na obrigação de pagamento da compensação deve:

a) Comunicar por escrito ao clube de procedência a celebração do contrato de trabalho desportivo com o jogador incluído na lista de compensação, no prazo máximo de oito dias após a respetiva outorga;

b) Fazer prova documental junto da LPFP, nos 30 dias seguintes à celebração do contrato, de ter pago ao clube de procedência a compensação estabelecida.

Artigo 38.º

Direitos do jogador incluído na lista de compensação

O jogador incluído na lista de compensação tem o direito de celebrar novo contrato de trabalho desportivo, artigo 35.º, com o antigo clube ou sociedade desportiva se, cumulativamente:

a) Não celebrar com outro clube um novo contrato de trabalho desportivo até ao dia 15 de julho do ano a que respeitar;

b) Manifestar por escrito ao antigo clube, até ao dia 25 de julho, a vontade de aceitar a proposta de celebração de novo contrato de trabalho desportivo;

c) Remeter à LPFP, até ao dia 30 de julho seguinte, fotocópia da comunicação referida na alínea anterior.

Artigo 39.º

Participação do jogador na compensação

O jogador terá direito a receber 7 % da compensação devida ao clube de procedência.

Artigo 40.º

Extinção do direito à compensação

O direito à compensação previsto nesta secção extingue-se no caso de o clube ser devedor ao jogador de qualquer retribuição até à cessação do contrato.

Artigo 41.º

Celebração de compromisso desportivo como amador ou contrato com clube estrangeiro

1- O direito à compensação do clube de procedência mantém-se se o jogador incluído na lista de compensação celebrar compromisso desportivo como amador ou contrato de trabalho desportivo com clube estrangeiro com o propósito de iludir esse direito.

2- Presume-se a intenção fraudulenta referida no número anterior:

a) Se o jogador se mantiver vinculado ao abrigo de compromisso desportivo como amador por período inferior a duas épocas;

b) Se o contrato de trabalho desportivo celebrado com clube estrangeiro, cessar antes que haja decorrido uma época sobre a sua celebração, salvo no caso de rescisão com justa causa pelo jogador.

Artigo 42.º

Direito à compensação em caso de rescisão

Em caso de rescisão com justa causa pelo clube ou pelo jogador sem justa causa, são aplicáveis, com as devidas adaptações, as regras previstas no número 5 do artigo 33.º e no artigo 34.º

Depositado em 2 de agosto de 2022, a fl. 2 do livro n.º 13, com o n.º 184/2022, 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 Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.ª e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro - Alteração salarial e outra e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 1.ª, 2.ª, 30.ª, 33.ª, 38.ª, 44.ª, 64.ª-A e anexo II, ao acordo de empresa celebrado entre Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.ª, e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de outubro de 2017, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018.

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa aplica-se à Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.ª com sede em Vila Real de Santo António e actividade de transporte fluvial no distrito de Faro, obriga, por um lado, esta empresa, e por outro todos os Trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1- (*Igual.*)
- 2- (*Igual.*)
- 3- A tabela salarial e clausulado de expressão pecuniária vigorarão a partir de 1 de janeiro de 2022.
- 4- (*Igual.*)
- 5- (*Igual.*)
- 6- (*Igual.*)
- 7- (*Igual.*)
- 8- (*Igual.*)

Clausula 30.ª

(Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de dois anos de serviço a uma diuturnidade de 12,50 € por mês. Até ao limite de duas diuturnidades sendo de 25,00 € a segunda.

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

Clausula 33.ª

Subsídio de chefia - Subsídio de gases

1- Os mestres de TL terão direito a um subsídio de chefia no montante de 10 % sobre o vencimento da sua remuneração base, quando em efectivo serviço, que fará parte integrante da sua retribuição (ver anexo).

2- Quer o subsídio de chefia quer o subsídio de gases serão concedidos na retribuição das férias.

3-

Clausula 38.ª

(Trabalho por turnos)

Os trabalhadores integrados no regime de prestação de trabalho por turnos terão direito a um subsídio mensal de 13,00 €, que fará parte da sua retribuição.

Cláusula 44.ª

(Abono de refeição)

1- A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição no valor de 6,00 € por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

Cláusula 64.ª-A

(Subsidio de morte)

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- A empresa ficou de avaliar um seguro para os casos de morte, desaparecimento e nos casos de incapacidade absoluta ou permanente para o exercício da profissão, em caso de acidente de serviço, no valor global de 25 000,00 €, que será pago ao conjugue sobrevivente, ou na sua falta, aos descen-

dentes do falecido, ou ao próprio em caso de incapacidade, salvo se, no primeiro caso, o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou em apólice.

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Categoria	Remuneração
01	Encarregado geral de exploração	868,32 €
02	Fiscal	705,00 €
03	Mestre de tráfego local	743,31 €
04	Marinheiro de tráfego local	705,00 €
05	Maquinista prático de 1.ª classe	719,10 €
06	Maquinista prático de 2.ª classe	705,00 €
07	Bilheteiro	705,00 €
08	Revisor	705,00 €
09	Ajudante de maquinista	705,00 €

Número de empregadores obrigados pela convenção colectiva: 1.

Número de trabalhadores obrigados pela convenção colectiva: 16.

Lisboa, 7 de julho de 2022.

Pela Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.^{da}:

Francisco José Rodrigues dos Santos, gerente.

Maria Manuela Pereira Diogo Sales, gerente.

António da Costa Vargas, gerente.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, mandatário.

Carlos Alberto Silva Pinto, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

Frederico Fernandes Pereira, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

Este AE, assinado pelos representantes legais, obriga, por um lado, a Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.^{da}, com sede em Vila Real de Santo António e actividade

de transporte fluvial no distrito de Faro, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo de empresa entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e manter-se-á vigente até ser substituído, total ou parcialmente, por novo instrumento de regulamentação de trabalho.

2- A vigência deste AE será de 24 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte, salvo se período inferior vier a ser consentido por lei.

3- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

4- A denúncia deste AE pode ser feita por qualquer das partes, decorridos, respectivamente, 20 e 10 meses, conforme as situações previstas nos números 2 e 3.

5- Decorridos os prazos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as situações 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 dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

8- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo fixado no número anterior.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Condições gerais

Cláusula 3.^a

Registo de desemprego

1- A empresa obriga-se, sempre que tenha de admitir pessoal, a consultar as listas de desempregados dos sindicatos outorgantes.

2- Para efeitos do número 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em ordem e em dia o registo de desemprego.

3- Para que os sindicatos possam ter em ordem o cadastro atrás referido, as empresas informarão aqueles organismos, dentro do prazo de 30 dias, das alterações que se verificarem em relação a cada trabalhador.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão - Idade mínima

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa signatá-

ria, na categoria de motorista e pessoal de convés, os trabalhadores que tenham mais de 18 anos de idade.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão - Habilitações mínimas

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações literárias mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula marítima profissional, quando obrigatória.

Cláusula 6.^a

Promoções obrigatórias

O marinheiro de 2.^a classe será promovido a marinheiro de 1.^a classe quatro anos após matrícula em qualquer género de embarcações.

Cláusula 7.^a

Trabalhadores eventuais

É permitido quer o contrato a prazo quer o contrato em regime eventual para funções abrangidas por este AE nos termos previstos na lei.

Cláusula 8.^a

Período experimental

1- A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias.

2- No decurso do período experimental, os trabalhadores e a entidade patronal têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnizações.

Cláusula 9.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2- O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada por lapso de tempo superior a 180 dias será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM, em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no

sentido de influir, desfavoravelmente, nas condições de trabalho, suas ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo quando este, após ter substituído outro de classe superior por prazo inferior a 180 dias, retomar as funções respectivas;

d) Baixar a categoria do trabalhador;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

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

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

h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados por força deste contrato, a que correspondem as suas aptidões e categorias profissionais, salvo em casos de prejuízos iminentes para a empresa;

i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei.

Cláusula 11.^a

Créditos resultantes do contrato

1- Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes de indemnizações por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário, vencidos há mais de cinco anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 12.^a

Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

b) Guardar segredo profissional do disposto nas alíneas d), e), f) e g) da cláusula 23.^a;

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

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

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

f) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

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

i) Dar estrito cumprimento ao presente acordo;

j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

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

m) Limpar e conservar limpos os navios, quer no interior quer no exterior;

n) Colaborar com a entidade patronal no sentido de se obter uma boa racionalização do trabalho;

o) Não abandonar ou ausentar-se do serviço, sem prévia autorização do superior hierárquico, dentro do período de prestação de trabalho.

j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como proporcionar-lhes, quando possível, horário compatível com a assistência às aulas, ficando esses profissionais dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho;

l) Dispensar os delegados e dirigentes sindicais da empresa pelo tempo indispensável ao cumprimento das suas funções, mediante comprovação escrita, quando exigida, considerando-se para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo;

m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos sócios que trabalhem na empresa;

n) Acompanhar com todo o interesse o ensino dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

o) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levarem à ampliação das suas habilitações literárias e profissionais;

p) Em matéria de acidentes de trabalho, a empresa obriga-se a dar estrito cumprimento às disposições legais constantes da Lei n.º 2127 e do Decreto n.º 360/1971.

Cláusula 14.^a

Deveres da empresa

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;

b) Passar certificado ao trabalhador que se despedir ou for despedido, donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao serviço bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

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

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

e) Não exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

f) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo o disposto neste AE;

g) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;

h) Proporcionar bom ambiente moral e instalar o trabalhador em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, como tal definidas pelo respectivo sindicato, e ainda de funções em organismos de previdência ou outras inerentes à vida sindical, dentro dos limites previstos na lei;

CAPÍTULO IV

Cláusula 15.^a

Processo disciplinar

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repressão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais 20 dias.

a) O prazo referido na alínea anterior inicia-se a partir da data em que a entidade patronal praticou acto ou actos inequivocamente reveladores da intenção de proceder disciplinarmente e termina com a entrega do processo ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa e ao sindicato.

3- Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa.

a) Os factos da acusação serão concretos e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador em nota de culpa, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada, com aviso de recepção, remetida para a residência habitual;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador;

d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão sindical, à comissão intersindical, ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, se na empresa não existir

qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias;

e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior;

f) O processo disciplinar que vise o despedimento com justa causa obedecerá às disposições legais imperativas em vigor.

4- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva, nos termos previstos neste acordo colectivo de trabalho e na lei.

Cláusula 16.^a

Suspensão do trabalhador

Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 17.^a

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 18.^a

Proporcionalidade das sanções

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 17.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

Cláusula 19.^a

Caducidade

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 30 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a entidade patronal teve conhecimento dela.

Cláusula 20.^a

Indemnização por danos e prejuízos

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 21.^a

Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as san-

ções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 22.^a

Registo das sanções

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 23.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho extraordinário ou em dias de descanso semanal ou em dias de descanso semanal complementar;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da Empresa respeitantes às condições de trabalho;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho, cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra as entidades patronais, quer em processos disciplinares quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer ou ter funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado individual ou colectivamente de forma legítima contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 24.^a

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até cinco anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 25.^a

Comunicação das sanções

A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, ou tenham exercido, há menos de cinco anos as funções de dirigentes, membros

de comissões ou delegados sindicais será obrigatoriamente comunicada pela entidade patronal ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo de 10 dias, no máximo.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 26.^a

Generalidade

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração de base, as diuturnidades, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas, impostas ou não por este acordo.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

Cláusula 27.^a

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

Cláusula 28.^a

Constituição da retribuição

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

Não se considera retribuição a remuneração de trabalho extraordinário, salvo quando se deva entender que integra a retribuição do trabalhador.

Cláusula 30.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores têm direito por cada período de dois anos de serviço na mesma categoria a uma diuturnidade de 12,50 € por mês, até ao limite de duas diuturnidades, sendo de 25,00 € a segunda

2- Todos os trabalhadores ao serviço da empresa vencerão as duas diuturnidades previstas no número anterior desde que tenham, à data da entrada em vigor deste AE, quatro ou mais anos de serviço na mesma categoria.

3- Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, salvo se a entidade patronal tenha de livre vontade aumentado o ordenado em montante superior.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2- A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço o 13.º mês ou subsídio de Natal juntamente com a retribuição do mês de novembro.

3- O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual à remuneração base acrescida de diuturnidade ou diuturnidades, subsídio de gases, subsídio de chefia e quaisquer outros subsídios de carácter regular e periódico que venham a ser criados.

4- No ano de admissão e naquele em que ocorrer a cessação do contrato, mesmo por reforma, o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 32.^a

Subsídio por condições especiais de trabalho - Subsídio de gases

As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores das máquinas (maquinistas e ajudantes), sobre a sua remuneração normal e sobre as horas extraordinárias que hajam feito, quando em serviço efectivo, um complemento de 10 % pela nocividade do ambiente (casa das máquinas) e pela incomodidade causadas pelas mesmas.

Cláusula 33.^a

Subsídio de chefia - Subsídio de gases

1- Os mestres de TL terão direito a um subsídio de chefia no montante de 10 % sobre a sua remuneração base, quando em efectivo serviço, que fará parte integrante da sua retribuição.

2- Quer o subsídio de chefia quer o subsídio de gases serão concedidos na retribuição das férias.

Cláusula 34.^a

Pagamento da retribuição

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devem ser pagas.

2- Só com o acordo do trabalhador, a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3- No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento onde conste o nome completo, o número de beneficiário da caixa de previdência, o período a que a retribuição corresponde, a especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas ao trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

CAPÍTULO VI

Cláusula 35.^a

Horário de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será, em média, de quarenta horas semanais.

2- O período de trabalho diário poderá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma nem superior a duas horas.

3- Todos os trabalhadores terão direito a descansar dois domingos de quatro em quatro semanas.

Cláusula 36.^a

Intervalos no horário de trabalho, período normal de trabalho

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se «período normal de trabalho».

2- Os horários de trabalho só deverão ser remetidos ao Ministério do Emprego e Segurança Social para efeitos de aprovação desde que tenham obtido a concordância prévia dos sindicatos respectivos e serão afixados nos locais de trabalho em lugar bem visível.

Cláusula 37.^a

Trabalhadores-estudantes

1- As entidades patronais concederão a todos os trabalhadores a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função nas empresas.

a) As entidades patronais custearão, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, qualquer curso oficial ou oficializado de eventual interesse para a empresa.

b) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente, desde que o solicitem.

c) Os trabalhadores estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, nos dias de provas de exames em escolas oficiais ou oficializadas, obrigando-se a aviso prévio de quarenta e oito horas.

2- Só poderá, porém, usufruir das regalias estabelecidas nas alíneas do número anterior o trabalhador-estudante que, anualmente, prestar prova documental do seu aproveitamento escolar.

Cláusula 38.^a

Trabalho por turnos

Os trabalhadores integrados no regime de prestação de trabalho por turnos terão direito a um subsídio mensal no valor de 13,00 €, que fará parte da sua retribuição.

Cláusula 39.^a

Afixação dos horários de trabalho

1- Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2- Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

Cláusula 40.^a

Trabalho em dias de descanso e feriados

1- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis

imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2- O trabalho prestado em feriado dá direito a um acréscimo de remuneração de 200 %.

3- As folgas previstas no número 1 não poderão, em caso algum, ser remidas, por dinheiro.

Cláusula 41.^a

Remuneração de trabalho prestado em dias de descanso ou feriados

1- A remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal ou semanal complementar será igual ao dobro da remuneração do trabalho extraordinário, devendo ser pago um mínimo de oito horas, sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula seguinte.

2- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal, na parte em que exceda oito horas, será remunerado com um acréscimo de 200 % sobre a retribuição da hora normal.

Cláusula 42.^a

Trabalho nocturno

1- Para os efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte e que será pago com um acréscimo de 25 %.

2- A hora extraordinária nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 48.^a, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora extraordinária de trabalho.

Cláusula 43.^a

Trabalho extraordinário

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

2- O trabalho extraordinário só pode ser prestado:

a) Quando as necessidades do serviço o justificarem;

b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes, por motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho extraordinário sempre que não seja observado o condicionalismo previsto nos números anteriores.

Cláusula 44.^a

Subsídio de refeição

1- A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição no valor de 6,00 € por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição.

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Cláusula 45.^a

Registo de trabalho extraordinário

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias, trabalho efectuado nos dias de descanso semanal e dias de folga correspondentes, de modelo

oficialmente aprovado, com termo de abertura e encerramento, visado pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social.

Cláusula 46.^a

Dispensa do trabalho extraordinário

1- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2- Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência ao agregado familiar, em casos de acidente ou doença grave ou súbita;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino;
- d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte.

3- Se recusada a dispensa injustificadamente pela entidade patronal, o trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário.

Cláusula 47.^a

Limite de trabalho extraordinário

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar, anualmente, o total de 120.

Cláusula 48.^a

Remuneração de trabalho extraordinário

1- A remuneração da hora extraordinária será igual à da hora normal acrescida de 50 %.

2- Para o efeito de faltas, horas extraordinárias e outros aumentos e redução de retribuição de carácter legal decorrente desta convenção, a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$(\text{Remuneração base mensal} + S) \times 12$$

Período normal de trabalho \times 52 sendo *S* os subsídios a que o trabalhador tenha direito por diuturnidades, subsídio de gases e subsídio de chefia.

CAPÍTULO VII

Férias

Cláusula 49.^a

Direito a férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito em cada ano civil a 22 dias úteis de férias.

2- Durante esse período, a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente a um mês de remuneração base, acrescida de diuturnidades, subsídios de gases e de chefia e quaisquer outros subsídios de carácter regular e periódico que venham a ser criados.

4- A retribuição e o subsídio de férias serão pagos, de uma só vez, antes do seu início.

Cláusula 50.^a

Direito a férias

1- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

2- No ano de admissão, caso esta se verifique durante o 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito a gozar, nesse próprio ano, um mínimo de 10 dias de férias.

3- Cessando o contrato de trabalho, mesmo por reforma, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido se ainda não as tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

4- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 51.^a

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 52.^a

Fixação e cumulação de férias

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

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

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) O trabalhador que pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores ou da Madeira;

b) Os trabalhadores que pretendam gozarem as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

Cláusula 53.^a

Férias seguidas e interpoladas

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 54.^a

Escolha da época de férias

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar definitivamente o período de férias, ouvido o delegado sindical e a comissão de trabalhadores.

3- Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço à mesma entidade patronal, será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

6- As entidades patronais remeterão aos sindicatos respetivos, obrigatoriamente até 31 de março de cada ano, o mapa donde constem os períodos de férias de todos os trabalhadores. Todas as alterações posteriormente registadas serão, de imediato, comunicadas aos referidos sindicatos.

Cláusula 55.^a

Alteração da época de férias

1- As alterações de férias já estabelecidas ou a interrupção das já iniciadas só são permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- A alteração ou interrupção dos períodos de férias por motivo de interesse da entidade patronal, constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 56.^a

Interrupção por doença

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará o disposto na cláusula 49.^a, número 1. Terminada a doença, o trabalhador retomará de imediato o gozo das férias, excepto se houver acordo em contrário entre as partes.

3- Para efeito do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal da data do início da doença e do término da mesma.

Cláusula 57.^a

Violação do direito a férias

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas deste acordo, pagará ao trabalhador a título de indemnização o quintuplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 58.^a

Princípios gerais

As faltas podem ser justificadas e não justificadas.

Cláusula 59.^a

Faltas autorizadas

As faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal consideram-se justificadas.

Cláusula 60.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

2- Nas hipóteses abrangidas pelo número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês, aplica-se a disciplina do capítulo XII.

3- A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

Cláusula 61.^a

Caso de faltas justificadas

Sem prejuízo da retribuição, das férias ou da antiguidade e sem que haja lugar a consequências disciplinares desfavoráveis, os trabalhadores têm direito às seguintes ausências ao serviço:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Por motivo de luto, durante períodos com a duração a seguir indicada, acrescendo aos dias indispensáveis à viagem, se a ela houver lugar:

i) Seis dias, por pais, filhos, adoptantes, adoptados, cônjuges, companheiro, companheira e irmãos;

ii) Três dias, por avós, netos, sogros, genros, noras, enteados, padraustos, madrastras, tios e cunhados;

iii) Um dia por bisavós, bisnetos, primos, sobrinhos e qualquer familiar ou pessoa que coabite com o agregado familiar do trabalhador;

c) Assuntos inadiáveis de ordem pessoal e familiar que não possam ser tratados fora das horas de serviço, até um dia por mês;

d) Os dias necessários a prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em casos de acidente ou doença.

Cláusula 62.^a

Faltas não justificadas

1- A entidade patronal poderá descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas. Caso o trabalhador assim o prefira, em vez

do desconto na retribuição, será reduzido o período de férias imediato de um dia por cada falta.

2- Na hipótese da parte final do número anterior, o período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 49.^a

Cláusula 63.^a

Participação das faltas

Todas as faltas, salvo caso de força maior, deverão ser participadas no prazo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta, com exceção das referidas na alínea c) da cláusula 61.^a, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias.

CAPÍTULO IX

Doença, previdência e abono de família

Cláusula 64.^a

1- O trabalhador na situação de doença ou acidente constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Todos os trabalhadores na situação de baixa por doença, devidamente comprovada pelos serviços clínicos da previdência, terão direito a um subsídio de risco de doença, nos seguintes termos:

a) Se o período de baixa não ultrapassar 45 dias, seguidos ou interpolados, no ano civil, a empresa pagará um subsídio de 40 % sobre a retribuição mensal do trabalhador em relação aos primeiros 30 dias;

b) Se o período de baixa não ultrapassar 60 dias, seguidos ou interpolados, no ano civil, a empresa pagará, além do subsídio previsto na alínea anterior, mais um subsídio fixo de 6,25 €;

c) Se o período de baixa ultrapassar 60 dias, seguidos ou interpolados, no ano civil, a empresa pagará, além do subsídio previsto na alínea a), mais um subsídio fixo de 12,50 €.

3- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de acidente, a entidade patronal pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse ao serviço e a que lhe for paga pela companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 64.^a-A

Subsídio de morte

1- Em caso de morte de qualquer trabalhador pertencente ao quadro da empresa, esta pagará ao cônjuge, companheira que vivia em comunhão de mesa e habitação, filhos menores de 18 anos, incapazes ou pessoas dele dependentes, e pela indicada ordem de preferência alternativa, o vencimento por inteiro relativo ao mês em que a morte ocorrer, independentemente do dia, além de mais um mês de vencimento.

2- Se a morte ocorrer por efeito de acidente de trabalho, a empresa pagará, além do mês em que a morte se verificar, mais três meses de salário.

3- A empresa ficou de avaliar um seguro para os casos de morte, desaparecimento e nos casos de incapacidade absoluta ou permanente para o exercício da profissão, em caso de acidente de serviço, no valor global de 25 000,00 €, que será pago ao conjugue sobrevivente, ou na sua falta, aos descendentes do falecido, ou ao próprio em caso de incapacidade, salvo se, no primeiro caso, o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou em apólice.

Cláusula 65.^a

Contribuição para a previdência

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO X

Cláusula 66.^a

Licença sem retribuição

1- Se requerida pelo trabalhador, com pelo menos 30 dias de antecedência, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licença sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se como tempo de serviço efectivo.

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

4- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão nos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO XI

Feriados

Cláusula 67.^a

Feriados obrigatórios

- 1- São feriados obrigatórios os seguintes:
- 1 de janeiro;
 - Terça-Feira de Carnaval (feriado móvel)
 - Sexta-Feira Santa;
 - Corpo de Deus; (feriado móvel)
 - 25 de abril;
 - 1 de maio;
 - 10 de junho;
 - 15 de agosto;
 - 5 de outubro;
 - 1 de novembro;
 - 1 de dezembro;
 - 8 de dezembro;
 - 24 de dezembro;
 - 25 de dezembro.

2- É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela entidade patronal.

CAPÍTULO XII

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador - Serviço militar

Cláusula 68.^a

Suspensão por impedimento do trabalhador

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

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade para todos os efeitos derivados desta.

3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre a previdência.

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros do pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto a densidade de quadros.

Cláusula 69.^a

Termo do impedimento do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 70.^a

Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 71.^a

Cessaçao do contrato de trabalho

1- A cessação do contrato individual ou colectivo de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei.

2- As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sobre esta matéria se a legislação actualmente vigente for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3- As entidades patronais comprometem-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

Cláusula 71.^a-A

Encerramento da empresa ou dependência

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais

forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo ou na lei.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo a partir da respectiva data, aplica-se o disposto nos números seguintes.

4- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências ou redução de pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

5- Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

6- A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

7- O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento e ou dependências não forem encerrados e enquanto o não forem.

8- A cessação dos contractos de trabalho ficará sujeita à disciplina do encerramento definitivo previsto nos números anteriores.

CAPÍTULO XIII

Cláusula 72.^a

Pagamento do mês da cessação

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas na proporção do trabalho prestado.

CAPÍTULO XIV

Trabalho de mulheres e menores

Cláusula 73.^a

Direitos especiais

Parentalidade

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

2- Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

Cláusula 74.^a

Articulação com regime de protecção social

1- A protecção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de

prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2- Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram -se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

Cláusula 75.^a

Protecção na parentalidade

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

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

Cláusula 76.^a

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

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

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

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

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

Cláusula 77.^a

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

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

Cláusula 78.^a

Licença por interrupção da gravidez

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

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

Cláusula 79.^a

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

Cláusula 80.^a

Licença parental inicial

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

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório

pela mãe a que se refere o número 2 do artigo seguinte.

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

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

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

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

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista no números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

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

9- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1, 2, 3, 7 ou 8.

Cláusula 81.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

4- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Cláusula 82.^a

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

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

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

Cláusula 83.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

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

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

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

5- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1, 2 ou 3.

Cláusula 84.^a

Licença por adopção

1- Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença referida no número 1 ou 2 do artigo 40.º

2- No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 e 2 do artigo 40.º

4- O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando vivo em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.

7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este

tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.

11- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1 a 3, 5, 7 ou 8.

Cláusula 85.^a

Dispensa para avaliação para a adopção

Para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Cláusula 86.^a

Dispensa para consulta pré-natal

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

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

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

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

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

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 87.^a

Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais trinta minutos por cada gêmeo além do primeiro.

5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a trinta minutos.

6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 88.^a

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do 1.º ano de vida do filho.

2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

- a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
- b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
- c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
- d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

Cláusula 89.^a

Falta para assistência a filho

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5- Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6- No caso referido no número 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido no número 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1, 2 ou 3.

Cláusula 90.^a

Falta para assistência a neto

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5- O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6- No caso referido no número 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto no número 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:

a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1, 2 ou 3.

Cláusula 91.^a

Licença parental complementar

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;

b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1, 2 ou 3.

Cláusula 92.^a

Licença para assistência a filho

1- Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4- Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5- Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e

não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7- Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8- À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o disposto no número 6.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1 ou 2.

Cláusula 93.^a

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2- Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3- É aplicável à licença prevista no número 1 o regime constante dos números 3 a 8 do artigo anterior.

4- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 94.^a

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3- Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4- O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5- A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6- Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1, 3, 4 ou 5.

Cláusula 95.^a

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2- O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3- Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5- Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 96.^a

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3- O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se

contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 97.^a

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1- O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2- O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3- No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4- No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5- Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6- A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7- Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no número 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no número 5.

9- Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 2, 3, 5 ou 7.

Cláusula 98.^a

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2- O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 99.^a

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

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

2- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 100.^a

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

1- A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte:

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

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

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

4- A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar

atestado médico, no caso da alínea *b)* ou *c)* do número 1, com a antecedência de 10 dias.

5- Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1, 2 ou 3.

Cláusula 101.^a

Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

Cláusula 102.^a

Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 4.

Cláusula 103.^a

Protecção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3- Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no número 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no número 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.

4- A entidade competente deve comunicar o parecer referido no número 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando -se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5- Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o número 1.

6- Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7- A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8- Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do número 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do número 3 do referido artigo.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1 ou 6.

Cláusula 104.^a

Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1- O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

- a) Dispensa para aleitação;
- b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- c) Falta para assistência a filho ou a neto;
- d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2- Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

Cláusula 105.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

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

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ac-

ção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

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

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

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

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

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

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

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

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

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1, 2, 3 ou 4.

CAPÍTULO XV

Cláusula 106.^a

Indemnização

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes do sindicato, bem como dos que exercam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido sem justa causa direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que caberia nos termos da lei e deste AE, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

Cláusula 107.^a

Utilização de meios fraudulentos

O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$00 a 200 000\$00.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 108.^a

Garantia de manutenção de regalias anteriores - Incorporações de empresas

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

Cláusula 109.^a

Garantias diversas

1- Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicáveis.

3- Em tudo o mais o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

Cláusula 110.^a

Aplicabilidade do contrato

São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

ANEXO I

SECÇÃO I

Trabalhadores dos transportes fluviais

- Encarregado geral de exploração.
- Mestre de tráfego local.
- Marinheiro de 1.^a classe de tráfego local.
- Marinheiro de 2.^a classe de tráfego local.

Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão os resultantes das lotações que forem fixadas pelas entidades competentes, com o parecer do sindicato respectivo.

Definição de funções

Encarregado geral de exploração - É o profissional a quem compete coordenar e superintender todos os serviços e acções que visem a exploração operacional da empresa, nomeadamente a colocação de pessoal, gestão de tripulações, controlo e coordenação das matrículas, controlo das acções de manutenção e reparação das embarcações.

Mestre de tráfego local - É o trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Marinheiro de 1.^a classe de tráfego local - É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

Marinheiro de 2.^a classe de tráfego local - É o trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.^a classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

SECÇÃO II

- Maquinistas práticos e ajudantes
- Maquinista prático de 1.^a
- Maquinista prático de 2.^a
- Maquinista prático de 3.^a
- Ajudante de maquinista

Quadros e acessos

Os quadros mínimos serão os resultantes das lotações que forem fixadas pelas autoridades competentes, com o parecer do sindicato respectivo.

Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção da qual é chefe directo, velar pelos direitos e regalias do pessoal a seu cargo e comunicar com presteza à entidade patronal, depois de ter dado conhecimento ao mestre, todas as circunstâncias de interesse relativas às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem mecânica existente a bordo e sua manutenção, executando pequenas reparações em caso de avarias. Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes ao serviço das máquinas que lhes forem determinadas pelos seus chefes directos.

SECÇÃO III

- Cobradores e profissões similares
- Categorias:
- Fiscal.
 - Bilheteiro.
 - Revisor.

Definição de funções

Fiscal - Fiscaliza e orienta todo o serviço de revisão e venda de bilhetes assim como periodicamente tira a numeração dos bilhetes, dá a partida dos navios e superintende na regularização do movimento, a ele estando subordinado todo o pessoal que neste serviço intervenha.

Bilheteiro - Compete-lhe proceder à venda de bilhetes directamente ao público, bem como conferir e prestar contas das importâncias recebidas.

Revisor - Proceda à revisão e recolha de bilhetes de passageiros e veículos.

ANEXO II

Tabela salarial

Nível categoria remuneração (euros)

Nível	Categoria	Remuneração
01	Encarregado geral de exploração	868,32 €
02	Fiscal	705,00 €
03	Mestre de tráfego local	743,31 €
04	Marinheiro de tráfego local	705,00 €
05	Maquinista prático de 1.ª classe	719,10 €
06	Maquinista prático de 2.ª classe	705,00 €
07	Bilheteiro	705,00 €
08	Revisor	705,00 €
09	Ajudante de maquinista	705,00 €

ANEXO III

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

A empresa abrangida obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

Único. A empresa obriga-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quando possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 3.º

Iluminação

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 4.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Artigo 5.º

Temperatura

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 6.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Artigo 7.º

Água potável

1- A água potável que não provém de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 8.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Artigo 9.º

Lavabos

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes:

a) Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

b) As retretes devem ter divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente.

c) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água e sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Devem ser previstas retretes distintas para homens e para mulheres.

Artigo 10.º

Assentos

a) As instalações de trabalho devem ser arranjadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

b) Os assentos postos à disposição pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Artigo 11.º

Vestiários

1- Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem existir vestiários.

2- Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

3- A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

4- Devem ser separados os vestiários para homens e os para mulheres.

Artigo 12.º

Primeiros socorros

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 13.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número do pessoal e a natureza dos riscos.

2- O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estajo de primeiros socorros deve conter instruções simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Artigo 14.º

1- Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas, inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

2- Em caso de naufrágio, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a empresa obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no mínimo, de 10 000\$00 por trabalhador, sem prejuízo de indemnização superior, desde que devidamente comprovado o valor do prejuízo sofrido.

3- Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos, a expensas da empresa, e poderão igualmente ser examinados mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical, delegado ou médico da empresa o entendam conveniente.

Número de empregadores obrigados pela convenção colectiva: 1.

Número de trabalhadores obrigados pela convenção colectiva: 16.

Lisboa, 7 de julho de 2022.

Pela Empresa de Transportes do Rio Guadiana, L.^{da}:

Francisco José Rodrigues dos Santos Maria Manuela, gerente.

Pereira Diogo Sales, gerente.

António da Costa Vargas, gerente.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, mandatário.

Carlos Alberto Silva Pinto, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

Frederico Fernandes Pereira, mandatário.

Depositado em 2 de agosto de 2022, a fl. 2 do livro n.º 13, com o n.º 182/2022, 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 Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Novo texto acordado para as cláusulas 2.^a, 15.^a, 17.^a, 17.^a-A, 20.^a-A, 22.^a, 24.^a, 42.^a, 102.^a e anexo II, ao acordo de empresa celebrado entre Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de novembro de 2011, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36, de 29 de setembro de 2017 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de julho de 2019.

**Texto acordado
9 de junho de 2022**

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1- (*Mantem-se.*)
- 2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses.
- 3- (*Mantem-se.*)
- 4- (*Mantem-se.*)
- 5- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano, com início em 2022.

Cláusula 15.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de sete (7), de acordo com a tabela seguinte:

Tempo de antiguidade na empresa (escalões)	Valor diuturnidade (em euros)	
	2022	2023
1.º escalão - Completados 4 anos	46,19 €	48,04 €
2.º escalão - Completados 8 anos	68,68 €	71,43 €
3.º escalão - Completados 12 anos	91,17 €	94,82 €
4.º escalão - Completados 16 anos	113,67 €	118,21 €
5.º escalão - Completados 20 anos	136,18 €	141,63 €
6.º escalão - Completados 24 anos	158,67 €	165,02 €
7.º escalão - Completados 28 anos	181,17 €	188,41 €

Cláusula 17.^a

A retribuição de férias

- 1- A retribuição do período de férias tem valor igual ao da retribuição base, diuturnidades e subsídio de turnos auferidos no momento do gozo;
- 2- Ainda, a média anual da remuneração auferida, no ano civil anterior ao gozo, a título trabalho suplementar, trabalho prestado em dia feriado e trabalho nocturno.

Cláusula 17.^a-A

Subsídio de férias

- 1- O subsídio de férias tem valor igual ao da retribuição base, diuturnidades e subsídio de turnos auferidos no momento do pagamento daquele;
- 2- Ainda, a média anual da remuneração auferida, no ano civil anterior, a título trabalho suplementar, trabalho prestado em dia feriado e trabalho nocturno.

Cláusula 20.^a-A

Saída de barra

Por cada saída ou entrada de barra, o trabalhador classificado numa das categorias indicadas tem direito a auferir o seguinte montante:

Categoria	Valor em euros (€)	
	2022	2023
Comandante	160,00 €	166,41 €
Chefe de máquinas	160,00 €	166,41 €
Marinheiro	146,00 €	151,84 €

Cláusula 22.^a

Subsídio de refeição

1- O trabalhador tem direito a um abono diário para alimentação, nos dias em que preste serviço, no valor de 8,53 € (2022), 9,00 € (2023).

Cláusula 24.^a

Subsídio de transporte

Nos dias em que inicie a prestação de trabalho antes das 7h00 ou a termine após as 24h00, o trabalhador tem direito a subsídio de transporte, no valor diário de 6,45 € (2022), 6,70 € (2023).

Cláusula 42.^a

Assistência em caso de morte, invalidez ou desaparecimento no mar do trabalhador

- 1- (...)

2- (...)

3- Em acréscimo à protecção legalmente devida por acidente de trabalho e à proporcionada pelo seguro de vida

referido nos números anteriores o empregador obriga-se a pagar ao beneficiário indicado pelo trabalhador a quantia de 10 400 €, em caso de desaparecimento no mar determinado por acidente de trabalho.

ANEXO II

Tabela de vencimentos

Grupos	Categorias profissionais	2022 e 2023	2022(*)	2023(*)
A	Supervisor geral de operações	1 138,12 €	1 177,95 €	1 201,51 €
	Supervisor geral de manutenção			
B	Comandante	1 017,55 €	1 053,16 €	1 074,23 €
C	Chefe de máquinas	986,37 €	1 020,89 €	1 041,31 €
	Supervisor de terminal			
	Supervisor de serviços administrativos			
D	Fiscal ou revisor	981,17 €	1 015,51 €	1 035,82 €
E	Marinheiro	872,04 €	902,56 €	920,61 €
	Bilheteiro			
F	Técnico	812,80 €	841,25 €	858,07 €
	Oficial administrativo			

(*)Tabela com abrangência apenas aos trabalhadores efectivos, mantendo-se em vigor a primeira tabela (2022 e 2023) aos contratados a termo.

O AE abrange um empregador e 55 trabalhadores.

Acordo finalizado em Setúbal em 9 de junho de 2022.

Pela empresa Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA:

Pedro Manuel Martins Bruno, administrador.

José Pedro Mira Capitão, administrador.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, mandatário.

Válter Manuel Marquinhos Marques, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

Frederico Fernandes Pereira, mandatário.

Manuel António A. Monteiro, mandatário.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústria e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Carlos Manuel Silva Pádua, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

Este acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA, empresa que exerce a actividade de transporte de passageiros e veículos no Rio Sado, distrito de Setúbal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem a duração de 24 meses.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses.

3- Decorridos os prazos de vigência previstos nos números anteriores, o AE renova-se por iguais períodos se não for denunciado.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses relativamente aos prazos de vigência iniciais ou renovados.

5- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano, com início em 2022.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão - Idade mínima

1- Só podem ser admitidos na profissão indivíduos possuidores de carteira ou cédula marítima com classificação profissional, quando obrigatória.

2- É vedado ao empregador fixar, até à idade legal de reforma, um limite máximo de idade para efeitos de admissão ao serviço.

Cláusula 4.^a

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores tem direito a receber a retribuição inerente à categoria do substituído, durante o tempo da substituição.

2- Sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos, o trabalhador que substitua outro de categoria mais elevada por período consecutivo superior a 180 dias é promovido à categoria do substituído.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 5.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE e das normas que o regem e apresentar, quando pedidos oficialmente, todos os elementos relativos ao seu cumprimento;

b) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;

c) Tratar com urbanidade o trabalhador e exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização o tratamento com correcção dos trabalhadores sob as suas ordens;

d) Pagar pontualmente a retribuição;

e) Observar as convenções internacionais em vigor em

Portugal sobre o alojamento e segurança dos trabalhadores;

f) Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre aspectos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar dos mesmos, nos termos da lei;

g) Transferir para companhia seguradora a responsabilidade pelos danos emergentes de acidentes de trabalho, calculada sobre a retribuição mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente;

h) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros e nos termos da lei;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, como tal definidas pelo respectivo sindicato, e ainda de funções em organismos de Segurança Social ou outras inerentes à vida sindical, nos termos e dentro dos limites previstos na lei;

j) Acompanhar com todo o interesse o ensino dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

k) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar à ampliação das suas habilitações literárias e profissionais;

l) Assegurar aos trabalhadores que se reformem ao seu serviço viagem gratuita, como passageiros, nas carreiras da empresa;

m) Prestar aos sindicatos outorgantes os elementos solicitados relativos ao cumprimento do AE, nos termos da lei;

n) Proceder mensalmente ao desconto da quota sindical nas retribuições pagas aos trabalhadores que o autorizem por escrito, enviando o produto das quotizações ao respectivo sindicato até ao dia 20 do mês seguinte aquele a que digam respeito, preferencialmente por cheque ou vale de correio;

o) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos respectivos filiados.

Cláusula 6.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres específicos do trabalhador:

a) Guardar segredo profissional, sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 12.^a;

b) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

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

d) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

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

f) Limpar e conservar limpos os navios, quer no interior quer no exterior, das cintas para cima;

g) Usar de urbanidade nas suas relações com o público.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido ao empregador:

a) Opor -se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe outras

sanções disciplinares por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e quando aquele, após ter substituído outro de categoria superior por prazo consecutivo inferior a 180 dias, retome as funções respectivas;

c) Diminuir a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;

d) Exigir do trabalhador funções não correspondentes à respectiva actividade, de acordo com a descrição constante do anexo I, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

e) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por terceiros por si indicados;

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

j) Opor-se a qualquer forma legal de organização ou escolha dos trabalhadores, designadamente aquelas que se traduzam na nomeação de delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2- A violação do disposto no número anterior constitui justa causa de resolução do contrato por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 8.^a

Funções desempenhadas

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à categoria em que se encontra classificado, descritas no anexo I ao presente AE.

2- O empregador pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções para as quais este tenha qualificação profissional adequada e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à categoria em que se encontra classificado, desde que não impliquem desvalorização profissional.

3- A empresa pode encarregar o marinheiro de exercer a bordo as funções de bilheteiro quando circunstâncias operacionais o justificarem, desde que o mesmo seja remunerado com os subsídios devidos aos trabalhadores com essa categoria profissional, nomeadamente, o abono para falhas.

CAPÍTULO IV

Procedimento disciplinar

Cláusula 9.^a

Processo disciplinar

1- A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repressão simples, deve obrigatoriamente ser precedida de processo disciplinar.

2- A instrução do processo disciplinar deve ser organizada no prazo de 60 dias, a contar da data do conhecimento dos factos que o fundamentam, por quem na empresa detenha o poder disciplinar, e o empregador pratique acto inequivocamente revelador da intenção de proceder disciplinarmente, com o acto de entrega do processo previsto na alínea c) do número 4.

3- Mostrando-se necessário para a defesa do trabalhador, o prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado por 20 dias.

4- Devem ser asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

a) Os factos da acusação devem ser concretos e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador em nota de culpa, dando ele recibo no original ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por mandatário ou gestor de negócios, no prazo de 10 dias úteis, prorrogável, por uma só vez, por prazo idêntico, desde que o trabalhador, no decurso do prazo inicial, faça prova de impedimento ao respectivo cumprimento;

c) Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser presente à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja sindicalizado, ao sindicato respectivo, para que se pronunciem em oito dias;

d) Na decisão a proferir, o empregador deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente as razões aduzidas num ou noutro sentido pelas entidades mencionadas no número anterior.

5- É nula a sanção aplicada em desrespeito pelo disposto nos números anteriores.

Cláusula 10.^a

Caducidade

O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o empregador teve conhecimento da infracção.

Cláusula 11.^a

Registo de sanções

Os sindicatos outorgantes podem consultar o registo das sanções disciplinares mantido pelo empregador.

Cláusula 12.^a

Sanções abusivas

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

a) Ter prestado aos sindicatos informações sobre as condições de trabalho, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

b) Ter dado aos sindicatos conhecimento de infracções às leis do trabalho, cometidas pelo empregador sobre si ou sobre os seus companheiros;

c) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;

d) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra o empregador, em procedimentos disciplinares, perante tribunal ou qualquer outra autoridade pública;

e) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos do empregador.

2- Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até cinco anos após o exercício de funções de dirigente ou delegado sindical, bem como de membro da comissão de trabalhadores.

Cláusula 13.^a

Comunicação das sanções

A aplicação de sanção disciplinar sujeita a registo a trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos funções de dirigente ou delegado sindical, é comunicada pelo empregador ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

CAPÍTULO V

Retribuição e outros abonos

Cláusula 14.^a

Retribuição mínima

1- Constitui retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- As retribuições base mínimas são as constantes do anexo II.

3- Os trabalhadores não podem auferir retribuição inferior à correspondente à categoria.

Cláusula 15.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro

anos, a uma diuturnidade de 43,05 €, até ao limite de sete (7). de acordo com a tabela seguinte:

Tempo de antiguidade na empresa (escalões)	Valor diuturnidade (em euros)	
	2022	2023
1.º escalão - Completados 4 anos	46,19 €	48,04 €
2.º escalão - Completados 8 anos	68,68 €	71,43 €
3.º escalão - Completados 12 anos	91,17 €	94,82 €
4.º escalão - Completados 16 anos	113,67 €	118,21 €
5.º escalão - Completados 20 anos	136,18 €	141,63 €
6.º escalão - Completados 24 anos	158,67 €	165,02 €
7.º escalão - Completados 28 anos	181,17 €	188,41 €

2- Os períodos contam-se a partir de janeiro de 1973.

Cláusula 16.^a

Subsídio de Natal

1- O valor do subsídio de Natal é pago até 30 de novembro de cada ano.

2- O subsídio tem valor igual ao da retribuição base, diuturnidades e subsídio de turnos auferidos no momento do pagamento daquele.

Cláusula 17.^a

A Retribuição de férias

1- A retribuição do período de férias tem valor igual ao da retribuição base, diuturnidades e subsídio de turnos auferidos no momento do gozo;

2- Ainda, a média anual da remuneração auferida, no ano civil anterior ao gozo, a título trabalho suplementar, trabalho prestado em dia feriado e trabalho nocturno.

Cláusula 17.^a-A

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias tem valor igual ao da retribuição base, diuturnidades e subsídio de turnos auferidos no momento do pagamento daquele;

2- Ainda, a média anual da remuneração auferida, no ano civil anterior, a título trabalho suplementar, trabalho prestado em dia feriado e trabalho nocturno.

Cláusula 18.^a

Trabalho por turnos

1- Os trabalhadores que efectivamente prestem trabalho em regime de turnos têm direito a subsídio mensal no montante de 20 % sobre a respectiva retribuição base.

2- O subsídio de turnos não inclui o acréscimo devido pela prestação de trabalho em período nocturno.

Cláusula 19.^a

Trabalho nocturno

Os trabalhadores que prestem trabalho em período nocturno têm direito a acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador direito a acréscimo de 75 % da retribuição.

2- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou em dia feriado confere ao trabalhador direito a acréscimo de 100 % da retribuição.

Cláusula 20.^a-A

Saída de barra

Por cada saída ou entrada de barra, o trabalhador classificado numa das categorias indicadas tem direito a auferir o seguinte montante:

Categoria	Valor em euros (€)	
	2022	2023
Comandante	160,00 €	166,41 €
Chefe de máquinas	160,00 €	166,41 €
Marinheiro	146,00 €	151,84 €

Cláusula 21.^a

Retribuição horária

Para efeitos do presente AE, o valor da retribuição horária é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que *rm* é o valor mensal da retribuição base, diuturnidades e subsídio de turno e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 22.^a

Subsídio de refeição

1- O trabalhador tem direito a abono diário para alimentação nos dias em que preste serviço, no valor de 8,53 € (2022), 9,00 € (2023).

2- Sempre que preste quatro ou mais horas de trabalho diário para além do respectivo período normal de trabalho, o trabalhador tem direito a outro subsídio de refeição de igual montante.

3- Quando, em cumprimento do respectivo horário, o trabalhador preste até oito horas seguidas de trabalho, o empregador assegurar-lhe-á o fornecimento gratuito de refeição adequada, cessando o direito ao abono previsto no número 1.

Cláusula 23.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores com as categorias de tesoureiro e de

bilheteiro têm direito a abono, pelo risco de falhas, no valor de 23,10 €.

2- Os supervisores de terminal, os fiscais e os marinheiros que ocasionalmente exerçam funções de venda de bilhetes directamente ao público têm direito, pelo risco de falhas, a 1/30 do valor previsto no número anterior por cada dia em que exerçam aquelas funções.

Cláusula 24.^a

Subsídio de transporte

Nos dias em que inicie a prestação de trabalho antes das 7h00 ou a termine após as 24h00, o trabalhador tem direito a subsídio de transporte, no valor diário de 6,45 € (2022), 6,70 € (2023).

CAPÍTULO VI

Duração e local do trabalho

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho será, em média, de oito horas diárias e de quarenta horas semanais.

2- *(Eliminado.)*

Cláusula 26.^a

Horários de trabalho

1- Em regime de turnos, o período de trabalho diário pode ser de oito horas seguidas.

2- Sem prejuízo do serviço, os trabalhadores em regime de turnos terão direito, para refeição, a um intervalo de trinta minutos, o qual se considera como tempo de trabalho.

Cláusula 27.^a

Assistência

1- O empregador pode constituir diariamente equipas de trabalhadores destinados a suprir necessidades de trabalho decorrentes de faltas imprevistas ao serviço.

2- Cada equipa tem a composição de uma tripulação.

3- Os trabalhadores que compuserem as equipas referidas nos números anteriores obrigam-se a estar permanente e imediatamente contactáveis, bem como a entrarem ao serviço nos trinta minutos subsequentes à indicação para esse fim dada pelo empregador.

4- Os mesmos trabalhadores podem ser chamados a prestar trabalho em qualquer período de laboração da empresa.

5- Os dias de assistência são incluídos nas escalas de serviço, de modo a assegurar a respectiva rotação entre os trabalhadores.

6- Na organização das escalas, o empregador obriga-se a fazer anteceder os dias de assistência por período mínimo de descanso de onze horas seguidas e a fazer sucedê-los por igual período.

7- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a assis-

tência prevista na presente cláusula é havida, para todos os efeitos, como cumprimento do período normal de trabalho diário, haja ou não prestação efectiva de serviço.

8- O acréscimo devido por trabalho nocturno só é devido aos trabalhadores que prestem efectivamente serviço em período nocturno.

9- Os trabalhadores que compuserem as equipas referidas nos números anteriores têm direito ao abono diário para alimentação referido no número 1 da cláusula 22.^a

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

Considera -se período nocturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando as necessidades de serviço o justifiquem;
- b) Na iminência de riscos importantes para a empresa, por causa fortuita ou motivo de força maior.

3- É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observada uma das condições previstas no número anterior.

Cláusula 30.^a

Dispensa da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalhador é dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2- Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência ao agregado familiar, em casos de acidente ou doença grave ou súbita;
- c) Frequência de nível de educação escolar em instituição de ensino;
- d) Período de 30 dias após licença de luto, por morte de parentes da linha recta.

Cláusula 31.^a

Limite de trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado não pode ultrapassar o limite anual de 200 horas.

Cláusula 32.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a dois dias de descanso em cada semana de calendário, um dos quais obrigatoriamente gozado num período de sete dias.

2- O dia de descanso semanal complementar pode ser repartido por dois dias, seguidos ou intercalados pelo dia de descanso semanal obrigatório.

3- Os trabalhadores administrativos gozam o descanso semanal ao sábado e domingo.

4- O descanso semanal dos restantes trabalhadores é gozado em dias consecutivos em, pelo menos, 90 % das semanas do ano civil, devendo sê-lo nas restantes sempre que isso não implique aumento do número de tripulações ao serviço.

5- Os trabalhadores referidos no número anterior gozam o descanso semanal obrigatório no 2.º dia em que, em cada semana de calendário, descansem.

6- O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

7- O descanso previsto no número anterior não pode, em caso algum, ser remido a dinheiro.

Cláusula 33.^a

Trabalhadores-estudantes

1- O empregador concede a todos os trabalhadores, independentemente da respectiva actividade, a mesma oportunidade de valorização profissional:

a) Obrigando-se a custear, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, as propinas devidas pela frequência de qualquer curso de educação escolar, quando considerar existir interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, nas vésperas e dias de provas de exames, obrigando-se a aviso prévio de 48 horas;

c) Nos dias em que tenham aulas, os trabalhadores-estudantes não tripulantes podem deixar os seus locais de trabalho uma hora antes do termo do respectivo horário de trabalho, sem perda de remuneração e sempre que isso se revele necessário para o cumprimento do horário escolar.

2- Para usufruir das regalias estabelecidas no número anterior, o trabalhador-estudante deve prestar, anualmente, prova documental do seu aproveitamento escolar.

Cláusula 34.^a

Local de trabalho

1- Considera-se, imperativamente, local de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE as localidades de Tróia, Setúbal e as rotas fluviais entre aqueles dois lugares.

2- O local de apresentação ao trabalho é em Setúbal, excepto se outro for o acordo das partes do contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO VII

Feriados, férias e faltas

Cláusula 35.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei, a saber:

- a) 1.º de janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;

- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de abril;
- e) 1.º de maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de junho;
- h) 15 de agosto;
- i) 5 de outubro;
- j) 1.º de novembro;
- k) 1.º e 8.º de dezembro.
- l) Natal.

2- São também dias feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da cidade de Setúbal.

Cláusula 36.^a

Trabalho prestado em dia feriado

1- Não é havido como suplementar o trabalho prestado em dia feriado em cumprimento da escala de horários de trabalho.

2- O trabalho prestado nos termos do número anterior é retribuído com o acréscimo de 100 %.

Cláusula 37.^a

Duração, cumulação e marcação de férias

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

2- As férias já vencidas podem ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em cumulação ou não com férias vencidas neste, se o contrário causar irreparável prejuízo ao trabalhador e empregador.

3- Empregador e o trabalhador podem acordar em que seja gozada interpoladamente metade do período anual de férias.

4- Na falta de acordo, compete ao empregador fixar o período de férias, dele dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias e responsabilizando-se pelos prejuízos causados ao trabalhador pelo não cumprimento do prazo estipulado.

5- É elaborada escala rotativa de períodos de férias, de modo a permitir a marcação alternada de férias em todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

6- O empregador obriga-se a remeter aos sindicatos respectivos, até 10 de abril de cada ano, mapa do qual constem os períodos de férias dos trabalhadores, devendo comunicar de imediato aos mesmos sindicatos todas as alterações posteriormente introduzidas.

7- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar têm direito a gozar férias simultaneamente.

Cláusula 38.^a

Alteração da época de férias

1- Sem prejuízo dos números seguintes, a alteração de períodos de férias já marcados ou a interrupção dos já iniciados depende de acordo entre empregador e trabalhador.

2- O empregador pode determinar a alteração ou a interrupção de períodos de férias sempre que isso seja imposto por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, obrigando-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos

sofridos na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3- Se na data fixada para o seu início o trabalhador se encontrar doente, as férias serão adiadas, sendo fixada por acordo nova data para o gozo daquelas.

4- A doença do trabalhador no decurso do período de férias determina a suspensão do respectivo gozo, ficando o trabalhador obrigado a dar imediato conhecimento ao empregador das datas de início e termo da doença.

Cláusula 39.^a

Faltas

1- Todas as faltas imprevisíveis devem ser comunicadas logo que conhecido o facto que origina a não comparência ao serviço.

2- O trabalhador está obrigado a apresentar, em oito dias, prova documental da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

CAPÍTULO VIII

Acidente de trabalho, doença e assistência

Cláusula 40.^a

Acidente de trabalho

1- Enquanto se mantiver na situação de acidentado por acidente de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a diferença entre a retribuição que auferiria se estivesse ao serviço e a que lhe for paga pela companhia de seguros, mantendo todos os direitos consignados neste AE.

2- A diferença referida no número anterior pode ser garantida por seguro.

Cláusula 41.^a

Reconversão do trabalhador incapacitado

Quando o trabalhador fique incapacitado para o trabalho habitual por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador diligenciará, dentro do possível, por conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

Cláusula 42.^a

Assistência em caso de morte, invalidez ou desaparecimento no mar do trabalhador

1- O empregador segura os trabalhadores com contrato sem termo pelo risco vida, através de seguro não contributivo, cujo capital base seguro é o correspondente à retribuição fixa anual.

2- O seguro de vida referido no número anterior garante, nos termos a definir pelo empregador e por períodos diversos, os riscos de morte por doença ou acidente e de invalidez por doença ou acidente.

3- Em acréscimo à protecção legalmente devida por acidente de trabalho e à proporcionada pelo seguro de vida referido nos números anteriores o empregador obriga-se a

pagar ao beneficiário indicado pelo trabalhador a quantia de 10 400,00 €, em caso de desaparecimento no mar determinado por acidente de trabalho.

Cláusula 43.^a

Assistência em caso de doença

O empregador segura os trabalhadores com contrato sem termo pelo risco de doença, através de seguro que, nos termos a definir pelo primeiro, garanta assistência médica hospitalar e ambulatória.

CAPÍTULO IX

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 44.^a

Efeito geral

Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso, por qualquer causa, constam do quadro de pessoal.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 45.^a

Constituição e competência

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por seis membros, três em representação da parte patronal e outros três da parte sindical, com competência para interpretar as disposições deste AE e integrar os casos omissos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de um assessor, sem direito de voto nem participação na discussão, podendo apenas emitir pareceres quando para o efeito requeridos.

3- No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará à outra, por escrito, os seus representantes.

4- A comissão paritária só pode deliberar por unanimidade.

5- As deliberações tomadas pela comissão paritária consideram -se para todos os efeitos como integrantes deste AE.

6- A comissão reúne, obrigatoriamente, no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.^a

Diversos

1- Os efeitos resultantes da antiguidade adquirida pelos trabalhadores, ainda que dentro de categoria profissional determinada, produzem -se tomando em conta a antiguidade já

existente à data da entrada em vigor do AE.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não pode resultar diminuição da categoria ou da retribuição do trabalhador.

3- O valor das retribuições base mínimas constante do anexo II inclui os montantes antes pagos aos trabalhadores a título de subsídios de chefia, risco, gases, revisão, ceia e de refeição, este na parte em que excedia o montante previsto na cláusula 22.^a

4- Aos trabalhadores ao serviço à data da celebração do presente AE que se encontrem nas condições previstas na cláusula 24.^a e em alternativa ao subsídio nesta previsto, a empresa paga ou assegura transporte entre a respectiva residência e o local de trabalho, sempre que o menor custo da deslocação em transporte público seja superior ao montante do mesmo subsídio.

Cláusula 47.^a

Aplicabilidade do AE

São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

Cláusula 48.^a

Normas legais aplicáveis

São transcritas no anexo III ao presente AE algumas normas legais actualmente aplicáveis à relação de trabalho.

Cláusula 49.^a

Âmbito do AE

O AE abrange um empregador e 55 trabalhadores.

ANEXO I

Descritivo de funções

Supervisor geral de operações - É o colaborador que, de acordo com orientações da administração, estuda, organiza, dirige e coordena, as actividades a bordo e nos terminais. Exerce funções de chefia, orientação e supervisão de comandantes, supervisores de terminal e seus colaboradores.

Quando necessário e desde que disponha da necessária habilitação, pode substituir o comandante, exercendo as funções a este cometidas.

É responsável pela gestão do pessoal e equipamentos disponíveis, nomeadamente, elaboração das escalas de serviço e horários das embarcações.

É responsável pela organização das operações de embarque/desembarque, nomeadamente o controlo das lotações de passageiros e da validade dos títulos de transporte.

Zela pela segurança e higiene das embarcações e terminais. Cuida do bom funcionamento dos equipamentos ao serviço dos utentes.

Assegura a ligação às autoridades policiais e marítimo-portuárias locais.

Reporta hierárquica e funcionalmente à administração.

Supervisor geral de manutenção - É o colaborador que, de acordo com orientações da administração, estuda, organi-

za, dirige e coordena, os planos e acções de manutenção da frota, terminais e respectivos equipamentos.

Exerce funções de chefia, orientação e supervisão de técnicos de manutenção ou outros colaboradores da sua equipa.

Tem responsabilidade de supervisionar funcionalmente os chefes de máquinas, os quais pode substituir, exercendo as respectivas funções, quando necessário e desde que disponha da necessária habilitação. É responsável por:

- a) Actualização do sistema de gestão de manutenção;
- b) Gestão da oficina e *stocks*;
- c) Gestão directa das pequenas reparações;
- d) Gestão de prestação de serviços técnicos efectuados por terceiros;
- e) Gestão do abastecimento de combustível e lubrificantes.
- f) Colabora na assistência a novas construções e docagens periódicas.

Reporta hierárquica e funcionalmente à administração.

Comandante - É o mestre de tráfego local ou o oficial de pilotagem que comanda e manobra embarcações utilizadas no tráfego local, de acordo com as leis e regulamentos marítimos e as normas e procedimentos definidos pela empresa, garantindo as condições de segurança e a qualidade de serviço necessárias ao bom funcionamento da operação.

Coordena, dirige e controla o trabalho da tripulação, de acordo com as orientações determinadas pela hierarquia, cabendo-lhe a responsabilidade pela formação e gestão da equipa, bem como pela orientação para o cumprimento das disposições legais e das regras e processos estabelecidos.

Segue as directivas de navegação definidas pela empresa, nomeadamente no que respeita à rota, limite de velocidade, duração da viagem e consumo de combustível.

Assegura o bom estado de conservação e funcionamento do material e equipamento a bordo, através da supervisão e participação nas actividades de limpeza e arrumação da embarcação, do reporte de situações anómalas e da colaboração com a equipa de manutenção sempre que existir necessidade. Em situações de emergência, desencadeia acções de acordo com o contexto e em conformidade com o disposto no plano de emergência interno. Se necessário, pode prestar primeiros socorros ou recorrer a equipamentos de combate a incêndios.

Tem, igualmente, responsabilidade por representar a empresa perante os passageiros, fornecendo oportunamente informações solicitadas e gerindo, com base nos procedimentos definidos, situações de reclamação ou potencialmente conflituosas.

Pode, esporadicamente, desempenhar de forma polivalente as tarefas simples inerentes ao bom funcionamento da empresa. Quando necessário, pode substituir o supervisor geral de operações, exercendo as funções a este cometidas.

Reporta hierárquica e funcionalmente ao supervisor geral de operações.

Supervisor de terminal - É o trabalhador que supervisiona e orienta os serviços de fiscalização, segurança e bilheteira, bem como o pessoal que trabalha nas estações de embarque e desembarque.

Zela pela manutenção das boas condições de limpeza, higiene e conservação dos equipamentos e das instalações.

Quando necessário, pode substituir o fiscal e o bilheteiro,

exercendo as respectivas funções.

Reporta hierárquica e funcionalmente ao supervisor geral de operações.

Chefe de máquinas - É o maquinista prático ou oficial maquinista responsável por supervisionar e monitorizar os sistemas, nomeadamente de controlo e alarme, e o funcionamento das máquinas e equipamentos, assegurando a sua prontidão para o serviço.

Tem conhecimento e garante o cumprimento das disposições legais, normas e instruções da empresa relacionadas com o seu serviço.

Controla os parâmetros de funcionamento, informando o Comandante sobre as melhores opções de utilização dos comandos dos motores principais, e colabora em operações de manobra, na entrada e saída da embarcação.

Zela pelo bom estado de conservação e funcionamento das máquinas e equipamentos nas embarcações, garantindo o desenvolvimento de acções de limpeza e manutenção preventiva e preenchendo os registos e ou mapas de serviço definidos.

Comunica ao comandante e à equipa de manutenção as anomalias, avarias e ou deficiências que ocorram durante o serviço, dando apoio na execução de experiências ou reparações com as máquinas ou outros equipamentos da sua responsabilidade.

Em situações de emergência, colabora com o comandante e executa as operações de emergência que lhe estão atribuídas, em conformidade com o disposto no plano de emergência interno. Em caso de necessidade, pode substituir o supervisor geral de manutenção, prestar primeiros socorros ou recorrer a equipamentos de combate a incêndios. Esporadicamente, pode desempenhar de forma polivalente as tarefas simples inerentes ao bom funcionamento da empresa.

Os chefes de máquinas dependem hierarquicamente do Comandante da embarcação e reportam funcionalmente ao supervisor geral de manutenção.

Marinheiro - É o trabalhador que assegura o embarque e desembarque dos passageiros e viaturas em condições de segurança e participa nas manobras de atracação, largada e fundear da embarcação, cumprindo as instruções do comandante e as normas e procedimentos da empresa.

Tem responsabilidade pelo atendimento aos passageiros a bordo, bem como pela vigilância de pessoas e bens, através de rondas de inspecção frequentes aos vários compartimentos da embarcação sob sua responsabilidade, prestando especial atenção à segurança e comodidade dos passageiros, a quem, adequadamente, deve solicitar cumprimento das disposições legais e normas da empresa aplicáveis. Pode assegurar a venda de títulos de transporte e a sua validação.

Garante as actividades relacionadas com a higiene e segurança da embarcação, designadamente, executando o plano geral de limpeza, verificando e promovendo o bom estado de conservação e funcionamento do material, equipamento e meios de salvamento da embarcação sob sua responsabilidade e participando superiormente as anomalias que tenha tomado conhecimento. Executa trabalhos relativos à arte de marinagem e colabora em actividades simples inerentes ao bom funcionamento da empresa.

Em situações de emergência, colabora com o Comandante e executa as operações de emergência que lhe estão atribuídas, em conformidade com o disposto no Plano de Emergência Interno. Em caso de necessidade, pode substituir o comandante, quando devidamente habilitado prestar primeiros socorros ou recorrer a equipamentos de combate a incêndios.

Reporta hierárquica e funcionalmente ao comandante.

Fiscal (ou revisor) - É o trabalhador que verifica a validade dos títulos de transporte de que os passageiros são portadores.

Efectua excepcionalmente a venda de bilhetes.

Aplica coimas aos passageiros não portadores de título válido de transporte e cumpre os procedimentos definidos pela empresa para situações de irregularidade.

Reporta diariamente todas as ocorrências ao seu superior hierárquico.

Quando necessário, pode substituir o supervisor de terminal e o bilheteiro, exercendo as respectivas funções.

Reporta hierárquica e funcionalmente ao supervisor geral de operações.

Bilheteiro - É o trabalhador que efectua o atendimento a clientes e assegura a venda directa de bilhetes ao público, prestando os esclarecimentos necessários sobre o serviço da empresa.

Controla os valores cobrados e tem responsabilidade pela conferência e prestação de contas relativamente às importâncias recebidas.

Zela pela manutenção das boas condições de limpeza, higiene e conservação dos equipamentos e das instalações.

Quando necessário, pode substituir o supervisor de terminal e o fiscal, exercendo as respectivas funções.

Excepcionalmente colabora em tarefas simples inerentes ao bom funcionamento da empresa.

Supervisor geral de serviços administrativos - É o colaborador que estuda, organiza, dirige e coordena, de acordo com as orientações e fins superiormente definidos, diversas actividades nas áreas de pessoal, tesouraria, finanças, compras e expediente, nomeadamente:

Elaboração de contratos de trabalho, controlo e supervisão das folhas de ponto dos colaboradores, processamento de salários e das correspondentes transferências bancárias.

e preparação dos documentos necessários para pagamento de retenções de impostos nos salários.

Gestão dos fundos de maneo para trocos e para despesas correntes, pedido de trocos ao banco e conferência, registo, contagem e depósito da receita.

Coordenação da entrada e saída de bilhetes, registo em conta corrente do movimento diário dos bilheteiros e fiscais, apuramento e reporte das receitas, pedidos de emissão de facturação a clientes, controlo e registo de vinhetas para passes mensais, análise mensal da actividade e preparação dos documentos necessários para pagamento de retenções de impostos.

Consultas ao mercado, emissão de pedidos de orçamento, encomendas e ordens de compra, recepção e conferência de facturas de fornecedores.

Supervisão do expediente geral e apoio directo à administração.

Reporta hierárquica e funcionalmente à administração.

Técnico - É o colaborador que desenvolve uma actividade especializada nas áreas funcionais - da operação ou da manutenção - , podendo pontualmente enquadrar outros trabalhadores em termos de coordenação, supervisão e fiscalização, de acordo com os seus conhecimentos técnicos ou profissionais.

Dá suporte à operação desempenhando de forma polivalente as tarefas de apoio da sua área inerentes ao bom funcionamento da unidade.

Oficial administrativo - É o colaborador que desenvolve uma actividade especializada na área funcional administrativa, podendo pontualmente enquadrar outros trabalhadores em termos de coordenação, supervisão e fiscalização, de acordo com os seus conhecimentos técnicos ou profissionais.

Dá suporte à operação desempenhando de forma polivalente as tarefas de apoio da sua área inerentes ao bom funcionamento da unidade.

ANEXO II

Tabela de renumerações

Grupos	Categorias profissionais	2022 e 2023	2022(*)	20232(*)
A	Supervisor geral de operações	1 138,12 €	1 177,95 €	1 201,51 €
	Supervisor geral de manutenção			
B	Comandante	1 017,55 €	1 053,16 €	1 074,23 €
C	Chefe de máquinas	986,37 €	1 020,89 €	1 041,31 €
	Supervisor de terminal			
	Supervisor de serviços administrativos			

D	Fiscal ou revisor	981,17 €	1015,51 €	1 035,82 €
E	Marinheiro	872,04 €	902,56 €	920,61 €
	Bilheteiro			
F	Técnico	812,80 €	841,25 €	858,07 €
	Oficial administrativo			

(*) Tabela com abrangência apenas aos trabalhadores efectivos, mantendo-se em vigor a primeira tabela (2022 e 2023) aos contratados a termo.

ANEXO III

Transcrição de normas legais aplicáveis

SECÇÃO II

Parentalidade

Artigo 50.º

Parentalidade

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

2- Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

Artigo 51.º

Articulação com regime de protecção social

1- A protecção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2- Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram -se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da Segurança Social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

Artigo 52.º

Protecção na parentalidade

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;

- h) Dispensa para avaliação para adopção;
 - i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
 - j) Faltas para assistência a filho;
 - k) Faltas para assistência a neto;
 - l) Licença para assistência a filho;
 - m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
 - n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
 - q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
 - r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.
- 2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Artigo 53.º

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

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

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

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

Artigo 54.º

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de

prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

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

Artigo 55.º

Licença por interrupção da gravidez

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

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

Artigo 56.º

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

Artigo 57.º

Licença parental inicial

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

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

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

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

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

exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

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

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

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

9- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1, 2, 3, 7 ou 8.

Artigo 58.º

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

4- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Artigo 59.º

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

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

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

Artigo 60.º

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

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

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

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

5- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1, 2 ou 3.

Artigo 61.º

Licença por adopção

1- Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença referida no número 1 ou 2 do artigo 40.º

2- No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 e 2 do artigo 40.º

4- O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.

7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o

efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.

11- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 3, 5, 7 ou 8.

Artigo 62.º

Dispensa para avaliação para a adopção

Para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da Segurança Social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Artigo 63.º

Dispensa para consulta pré-natal

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

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

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

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

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

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 64.º

Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais trinta minutos por cada gêmeo além do primeiro.

5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a trinta minutos.

6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo

caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 65.º

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do 1.º ano de vida do filho.

2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

Artigo 66.º

Falta para assistência a filho

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5- Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6- No caso referido no número 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido no número 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Artigo 67.º

Falta para assistência a neto

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5- O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6- No caso referido no número 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos números 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:

a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Artigo 68.º

Licença parental complementar

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;

b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de

trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Artigo 69.º

Licença para assistência a filho

1- Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4- Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5- Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7- Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8- À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o disposto no número 6.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Artigo 70.º

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2- Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3- É aplicável à licença prevista no número 1 o regime constante dos números 3 a 8 do artigo anterior.

4- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

Artigo 71.º

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3- Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4- O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5- A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6- Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 3, 4 ou 5.

Artigo 72.º

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2- O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3- Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5- Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 73.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3- O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o cor-

respondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

Artigo 74.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1- O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

d) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2- O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3- No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4- No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5- Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6- A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7- Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no número 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no número 5.

9- Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 2, 3, 5 ou 7.

Artigo 75.º

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2- O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 76.º

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

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

2- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 77.º

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

1- A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte:

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

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

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

4- A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do número 1, com a antecedência de 10 dias.

5- Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dis-

pensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Artigo 78.º

Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

Artigo 79.º

Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os

seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 4.

Artigo 80.º

Protecção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontra em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3- Para efeitos do número anterior, o empregador deve reter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no número 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no número 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.

4- A entidade competente deve comunicar o parecer referido no número 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5- Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o número 1.

6- Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7- A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8- Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do número 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do número 3 do referido artigo.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 6.

Artigo 81.º

Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1- O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a con-

fiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

a) Dispensa para aleitação;

b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

c) Falta para assistência a filho ou a neto;

d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

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

f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2- Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

Artigo 82.º

Regime de licenças, faltas e dispensas

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

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

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

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

j) Dispensa para avaliação para adopção.

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

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

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

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

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

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

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

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

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

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

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

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

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 4.

SECÇÃO III

Formação profissional

Artigo 83.º

Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional:

a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;

b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;

c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;

d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;

e) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

Artigo 84.º

Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

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

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de

formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

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

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeito de cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

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

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

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

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

9- O disposto na lei em matéria de formação contínua pode ser adaptado por convenção colectiva que tenha em conta as características do sector de actividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa.

10- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 5.

Artigo 85.º

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

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

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

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

4- Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

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

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

Artigo 86.º

Conteúdo da formação contínua

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.

2- A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

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

Artigo 87.º

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

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

SECÇÃO VI

Férias

Artigo 88.º

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número 5 do artigo seguinte.

4- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Artigo 89.º

Duração do período de férias

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

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

- Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
- Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
- Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

4- Para efeitos do número anterior, são considerados faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efectivo as licenças constantes nas alíneas a) a e) do número 1 do artigo 35.º

5- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 3 ou 5.

Artigo 90.º

Casos especiais de duração do período de férias

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

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

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

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

6- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos do números 1 e 2.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 4, 5 ou 6.

Artigo 91.º

Ano do gozo das férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem,

sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

4- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 92.º

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- O empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro,

4- Na falta de acordo, e uma vez que o empregador exerce actividade ligada ao turismo está obrigado a marcar 25 % do período de férias a que os trabalhadores têm direito, ou percentagem superior que resulte de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entre 1 de maio e 31 de outubro, que é gozado de forma consecutiva.

5- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

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

7- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

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

9- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

10- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 2, 3 ou 4 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto em qualquer dos restantes números deste artigo.

Artigo 93.º

Encerramento para férias

1- Sempre que seja compatível com a natureza da activida-

de, o empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

a) Até 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período enunciado na alínea anterior, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;

c) Por período superior a 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir.

2- O empregador pode encerrar o estabelecimento durante cinco dias úteis consecutivos, na época de férias escolares do Natal.

Artigo 94.º

Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1- O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no número 5 do artigo 241.º

4- Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Artigo 95.º

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

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

2- Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no número 3 do artigo 241.º

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

4- À doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto nos números 2 e 3 do artigo 254.º

5- O disposto no número 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos do artigo 254.º

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Artigo 96.º

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

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

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

5- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

Artigo 97.º

Violação do direito a férias

1- Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

2- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 98.º

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2- Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

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

SECÇÃO V

Faltas

Artigo 99.º

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em

que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Artigo 100.º

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, nos termos do artigo 251.º;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º;

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, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, respectivamente;

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 colectiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º;

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

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

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

Artigo 101.º

Imperatividade do regime de faltas

As disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo em relação a situação prevista na alínea g) do número 2 do artigo anterior e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, ou por contrato de trabalho.

Artigo 102.º

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

b) As motivadas por falecimento de filhos e enteados, até vinte dias consecutivos por altura do óbito;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 103.º

Falta para assistência a membro do agregado familiar

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3- No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4- Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Artigo 104.º

Comunicação de ausência

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Artigo 105.º

Prova de motivo justificativo de falta

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

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

5- O incumprimento de obrigação prevista no número 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Artigo 106.º

Efeitos de falta justificada

1- A falta justificada não afecta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

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

c) A prevista no artigo 252.º;

d) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3- A falta prevista no artigo 252.º é considerada como prestação efectiva de trabalho.

Artigo 107.º

Efeitos de falta injustificada

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave.

3- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Artigo 108.º

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo número 5 do artigo 89.º, mediante declaração expressa do trabalhador comunicado ao empregador;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º quando o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o permita.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencidas.

Pela empresa Atlantic Ferries - Tráfego Local, Fluvial e Marítimo, SA:

Pedro Manuel Martins Bruno, administrador.

José Pedro Mira Capitão, administrador.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, mandatário.

Válter Manuel Marquinhos Marques, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

Frederico Fernandes Pereira, mandatário.

Manuel António A. Monteiro, mandatário.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústria e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Carlos Manuel Silva Pádua, mandatário.

Depositado em 2 de agosto de 2022, a fl. 2 do livro n.º 13, com o n.º 183/2022, 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

...

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Automóvel - STASA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de julho de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Artur Jorge Oliveira Figueiredo.
Hermenegildo José Loureiro Martins.
Isabel Maria Sequeira Caria.
João Pedro Cruz Pama Reis.
Idalina Custódia Craveiro Pereira.
Luciano José dos Anjos Camacho da Silva.
Luís Filipe Abrantes Coelho.

Suplentes:

João Francisco Cruz da Silva.
Neuza Maria Moreira Vitorino.
Susana Maria Ramos da Cruz.

Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de junho de 2022 para o mandato de dois anos.

Presidente - Henrique Luís Lopes Ferreira Reguengo da Luz.

Tesoureiro - Maria Luís Araújo Queirós.
Secretário - Sónia Alexandra Nunes Correia.
Vogal - João Luís Vaz de Paiva Alves.
Vogal - Susana da Conceição Coutinho Ferreira.

Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial - SQAC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de julho de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - Jaime Santos da Silva.
Vice-presidente - Júlio César Arraiolos Teixeira.
Secretário - Luís Manuel Martins Vieira.
Tesoureiro - Maria Inês Ferreira Lopes Carreto.
Vogal - Andreia Gonçalves Gama.
Vogal - Cristina Catana.
Vogal - Maria Inês Saraiva Mendes Simões Rodrigues.

Suplentes:

Pedro Emanuel Duarte Lourenço.
Carlos Jorge de Oliveira Mateus.
Nuno Miguel Daniel Lopes Gaspar.
Mónica Patrícia Mendão Calixto.
Guilherme Martinho Mendonça Loulé.
Laura Maria Casinha Costa Santos.
Pedro Alexandre Lopes Correia.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

APORMED - Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 29 de novembro de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2022.

CAPÍTULO I

(Designação, âmbito, objeto e competência)

Artigo 1.º

(Designação)

É constituída ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215 - C/75, de 30 de abril, por tempo indeterminado, a APORMED - Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos, sem fins lucrativos, com sede na Rua General Firmino Miguel, n.º 3, 2.º A, Torre 2, em Lisboa, freguesia de S. Domingos de Benfica, concelho de Lisboa, a qual se regerá pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

(Âmbito)

A associação tem âmbito nacional e poderá estabelecer delegações em qualquer localidade do país, bem como filiar-se em organismos nacionais e internacionais e é constituída pelas empresas nela inscritas, ou que venham a inscrever-se, e que tenham por ramo de atividade a investigação e desenvolvimento, produção e comercialização e/ou prestações de serviços a elas associados, na área dos dispositivos médicos.

Artigo 3.º

(Objeto)

A associação tem por objeto a coordenação, representação, fomento e defesa dos legítimos interesses e direitos comuns das empresas nela inscritas, a promoção de elevados padrões de qualidade e ética, bem como de outros objetivos não especificados que não contrariem o âmbito da associação.

Artigo 4.º

(Competência)

No âmbito do seu objeto, compete nomeadamente à associação:

a) Representar e defender os interesses e os direitos dos seus associados, incluindo em juízo;

b) Promover e divulgar a legislação e regulamentação aplicável ao sector e zelar pela sua correta aplicação;

c) Promover e difundir os princípios e práticas éticas entre os seus associados;

d) Participar no desenvolvimento e na aplicação da legislação e regulamentação nacionais, no âmbito da produção e comercialização de dispositivos médicos;

e) Cooperar e colaborar com entidades oficiais e instituições privadas, a nível nacional e internacional, no estudo dos princípios e normas conducentes ao desenvolvimento e garantia de padrões uniformes de qualidade;

f) Divulgar informações de carácter técnico e científico de interesse comum para os seus associados;

g) Contribuir para o conhecimento e avaliação do mercado, reconhecendo e divulgando informações sobre os sectores específicos, quer para uso oficial, quer para uso dos seus associados;

h) Desenvolver, de um modo geral, quaisquer outras ações de interesse comum para o sector de atividade dos seus associados.

CAPÍTULO II

(Associados)

Artigo 5.º

(Admissão)

1- Poderão inscrever-se na associação todas as empresas que legalmente realizem atividades de investigação e desenvolvimento, produção e comercialização e/ou prestações de serviços a elas associadas, na área dos dispositivos médicos em Portugal. Para admissão como associado, é necessário formular o pedido de admissão preenchendo a respetiva proposta, fornecendo os elementos necessários à correta identificação da entidade proposta, com a designação do seu representante junto da associação mandatado para o efeito.

2- A apreciação destes elementos e a admissão de associados são da competência da direção.

3- Após a decisão de admissão, os associados devem ser informados do novo associado.

4- Da deliberação a que se refere o número antecedente cabe recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de 30 dias a contar da data da comunicação ao interessado, por carta registada com aviso de receção.

5- Tem legitimidade para interpor o recurso previsto no número anterior, o interessado ou qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos associativos.

6- Poderá inscrever-se na qualidade de «observador» a empresa que, para além de respeitar o estipulado no número 1, pretende conhecer e participar nas atividades da APORMED a fim de tomar a decisão de associar-se, de acordo com as seguintes condições:

a) A empresa envia um pedido formal dirigido à direção da APORMED manifestando o seu interesse e designando o colaborador que será responsável pela relação com a APORMED;

b) A empresa não tem poder de voto nas assembleias gerais, nem pode ser eleita para cargos nos órgãos sociais ou para coordenação de um grupo de trabalho;

c) Durante o período de permanência o «observador» não está sujeito ao pagamento do regime de quotas em vigor;

d) O prazo máximo de permanência é de 6 meses, não sendo possível repetir este período;

e) Findo este período, a empresa deverá submeter o pedido de adesão, sendo, no entanto, livre de não se associar.

f) Caso a empresa não se associe a mesma obriga-se a manter sigilo relativamente a todas as informações, documentos e dados relativos à APORMED ou a algum dos seus associados a que tenha tido acesso enquanto «observador».

7- A direção pode retirar à empresa o estatuto de «observador» caso esta tenha, na livre apreciação da direção, praticado qualquer conduta incompatível com as regras e com os princípios pelos quais se rege a APORMED.

8- A direção pode, a todo o momento e pelos motivos que livremente entenda, limitar o acesso ou a participação da empresa com estatuto de «observador» em qualquer evento da APORMED.

Artigo 6.º

(Direito dos associados)

Os associados têm direito a:

a) Tomar parte nas assembleias gerais ou noutras reuniões para as quais sejam convocados;

b) Eleger e serem eleitos para os órgãos da associação não podendo desempenhar funções em mais de um órgão social, dentro do mesmo mandato;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do artigo 17.º;

d) Requerer a inclusão de pontos específicos para a discussão, por carta registada dirigida ao presidente da assembleia geral, desde que a respetiva mesa os admita;

e) Apresentar na associação, bem como submeter à direção as questões e sugestões julgadas de interesse e conveniência para o sector e para os fins da associação, bem como requerer a sua intervenção na defesa dos seus interesses;

f) Participar, enquanto membro, nos grupos de trabalho constituídos para o estudo dos problemas de interesse do sector, nos termos do regulamento dos grupos de trabalho;

g) Frequentar as instalações da associação e utilizar os serviços organizados em seu benefício, nas condições definidas pela direção;

h) Usufruir de todos os demais benefícios e regalias que a associação venha a definir e proporcionar aos associados;

i) Desvincular-se de associado da associação, nos termos da alínea b) do artigo 8.º

Artigo 7.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

a) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que visem a prossecução do objeto da associação, facultando-lhe, nomeadamente, as informações e os elementos que venham a ser solicitados;

b) Participar na vida e gestão administrativa da associação, nomeadamente no desempenho dos cargos associativos para que tenham sido eleitos ou designados;

c) Respeitar a legislação bem como as diretrizes do Código de Boas Práticas Comerciais;

d) Colaborar ativamente com a comissão disciplinar;

e) Pagar as quotas e outras prestações financeiras, nos termos previstos nestes estatutos, ou em assembleia geral;

f) Participar, enquanto membro, nos grupos de trabalho constituídos para estudo dos problemas e interesses do sector;

g) Cumprir os regulamentos emanados dos órgãos associativos;

h) Manter o registo de identificação e morada devidamente atualizado, bem como a nomeação do seu representante e demais colaboradores que interagem com a associação.

Artigo 8.º

(Perda da qualidade de associado)

1- Perdem a qualidade de associado:

a) As empresas que deixem de exercer a atividade representada pela associação;

b) As empresas que o solicitarem por carta registada endereçada à direção;

c) As empresas que forem excluídas da associação por deliberação da direção ou assembleia geral, por maioria qualificada de três quartos;

d) As empresas que deixem de pagar as quotas por período superior a seis meses, ou não satisfaçam outras prestações financeiras a ser fixadas nos termos da alínea e) do artigo anterior;

e) As empresas que incorram em infração disciplinar grave.

2- No caso previsto na alínea b) a perda da qualidade de associado deve ser solicitada por escrito à associação com uma antecedência mínima de 180 dias, produzindo efeitos decorrido este período.

3- No caso referido na alínea c) cabe recurso para a assembleia geral imediata.

4- As empresas excluídas perdem os seus direitos sobre o património social.

5- O associado que, por qualquer forma, deixar de pertencer à associação não tem direito a reaver as quotizações ou outras prestações financeiras que haja pago e/ou donativos que tenha feito, sem prejuízo da sua responsabilidade por

todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da associação.

Artigo 9.º

(Infrações disciplinares)

Considera-se infração disciplinar a falta de cumprimento dos deveres constantes destes estatutos, bem como, do Código de Boas Práticas Comerciais.

Artigo 9.º-A

(Procedimento disciplinar)

1- Cabe à direção, após proposta da comissão disciplinar, não só apreciar as infrações disciplinares, mas também aplicar as respetivas sanções previstas no artigo 10.º

2- O associado deve ser notificado da acusação, por escrito, até 30 dias corridos após o conhecimento dos factos que a fundamentam. O associado tem 15 dias corridos para apresentação da defesa, juntando prova.

3- A comissão disciplinar deverá apresentar o seu parecer e comunicá-lo à direção no prazo máximo de 10 dias corridos a partir da apresentação do relatório final do instrutor.

4- Em matéria disciplinar, o associado pode recorrer para a assembleia geral e desta para os tribunais comuns, dentro dos princípios gerais do direito.

Artigo 9.º-B

(Comissão disciplinar)

1- A comissão disciplinar é constituída por três membros, o presidente da assembleia geral, o presidente do conselho fiscal e um terceiro membro, designado pela direção, necessariamente um profissional de reputada experiência e mérito jurídico, sem ligação direta ou indireta, presente ou passada, com qualquer empresa associada.

2- A comissão disciplinar é dirigida pelo presidente da assembleia geral e secretariada pelo presidente do conselho fiscal.

3- Ao terceiro elemento caberá a instrução do processo disciplinar que, findas as diligências instrutórias, apresentará no prazo de 10 dias corridos o relatório final, do qual devem constar as suas conclusões e a proposta de aplicação da sanção ou da absolvição do associado visado pela ação disciplinar.

Artigo 10.º

(Sanções disciplinares)

1- As sanções aplicáveis às infrações disciplinares do associado são:

- a) Advertência;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Multa;
- d) Suspensão temporária;
- e) Expulsão.

2- O valor da multa não poderá exceder duas vezes o valor da quota anual mais elevada.

3- A suspensão temporária poderá ir de um a seis meses.

4- A não regularização pontual das quotas pode levar à aplicação das sanções mencionadas, sem prejuízo da cobrança judicial.

5- A sanção de expulsão apenas poderá ser aplicada em caso de grave violação dos deveres de associado.

CAPÍTULO III

(Órgãos sociais)

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 11.º

(Enumeração)

São os seguintes os órgãos da associação: Assembleia geral; Direção; Conselho fiscal.

Artigo 12.º

(Duração e extinção do mandato)

1- O período do mandato dos cargos de qualquer órgão social tem a duração de três anos, sendo, no entanto, possível a reeleição. Não poderão ser excedidos dois mandatos consecutivos no mesmo cargo.

2- Aos titulares dos órgãos sociais não é permitido o desempenho simultâneo de mais de um cargo na associação.

3- A composição dos órgãos sociais deve garantir uma rotatividade progressiva das empresas associadas que neles têm representantes a exercer cargos, pelo que não se poderão voltar a candidatar para o mandato seguinte, no mesmo órgão social e em lista cuja composição coincida com a da última lista eleita, dois membros no caso da direção, e um membro nos casos da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal, que tenham exercido dois mandatos consecutivos nesse órgão.

4- Quando terminado o mandato devem os titulares permanecer no exercício das suas funções, até à tomada de posse dos novos titulares dos órgãos sociais.

5- Se em qualquer órgão social se verificarem vagas temporárias ou definitivas, devem os outros membros desse órgão escolher e designar, no prazo máximo de 60 dias corridos, entre os associados no pleno gozo dos seus direitos aquele ou aqueles que preencherão os lugares vagos até à realização da próxima assembleia geral, que deverá ter lugar no prazo máximo de 30 dias corridos após a data da designação.

6- Se, num órgão social, as vagas abrangerem todos os membros desse órgão, ou tendo apenas permanecido um titular, cabe ao conselho fiscal a escolha e designação, no prazo máximo de 60 dias corridos, dos associados para o preenchimento daquelas, até à realização da próxima assembleia geral, convocada nos termos do número anterior.

7- Não existindo o conselho fiscal ou se este não providenciar ao preenchimento das vagas existentes num órgão social, no prazo estabelecido no número anterior, deverá

ser convocada, no prazo máximo de trinta dias corridos, uma assembleia geral extraordinária, com essa expressa ordem de trabalhos.

Artigo 13.º

(Exercício dos cargos sociais)

1- Nos cargos colegiais, cada um dos membros tem direito a um voto, com exceção do presidente que tem voto de qualidade.

2- O exercício dos cargos sociais de eleição é gratuito.

3- Os membros dos órgãos sociais não poderão votar em assuntos que diretamente lhes digam respeito, ou nos quais sejam interessados os respetivos cônjuges, ascendentes, descendentes e equiparados.

4- Os membros dos órgãos sociais não podem contratar direta ou indiretamente com a associação, salvo se do contrato resultar para esta manifesto benefício.

Artigo 14.º

(Destituição dos órgãos sociais)

Os órgãos sociais podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, convocada para o efeito.

SECÇÃO II

(Assembleia geral)

Artigo 15.º

(Constituição)

1- A assembleia geral é constituída por todos os seus associados em pleno gozo dos seus direitos e dirigida por uma mesa que se compõe de um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Cabe ao presidente convocar a assembleia geral, dirigir os seus trabalhos, dar posse aos titulares dos órgãos sociais, aceitar ou recusar a candidatura dos associados aos cargos sociais, verificar os mandatos de representação, despachar e assinar todo o expediente de mesa.

3- Cabe ao vice-presidente, e na ausência deste ao secretário, substituir o presidente da mesa nas suas faltas e impedimentos e redigir as atas.

4- Na ausência dos membros da mesa, a assembleia geral designará quem os substitua de entre os associados presentes no seu início.

Artigo 16.º

(Competências)

Cabe à assembleia geral:

- a) Eleger a respetiva mesa e os demais órgãos sociais;
- b) Decidir sobre a exoneração dos órgãos sociais;
- c) Aprovar os regulamentos da associação propostos pela direção referidos na alínea d) do artigo 22.º;
- d) Aprovar o valor da quota e a sua periodicidade mediante proposta da direção;
- e) Apreciar e aprovar o orçamento anual, o relatório da

direção, o balanço e contas do exercício e o parecer do conselho fiscal;

- f) Apreciar as propostas que lhe são dirigidas;
- g) Deliberar sobre a alteração de estatutos;
- h) Dissolver a associação nos termos do artigo 41.º dos presentes Estatutos ou deliberar sobre a cisão ou fusão;
- i) Deliberar sobre os recursos interpostos pelos associados;
- j) Exercer qualquer outra competência prevista na lei e nos estatutos;
- k) Resolver todos os casos omissos nos estatutos e regulamentos.

Artigo 17.º

(Reuniões)

A assembleia geral pode reunir ordinária e extraordinariamente:

- a) As reuniões ordinárias realizam-se, pelo menos, duas vezes por ano, uma no primeiro trimestre com a finalidade de aprovar o relatório da direção, o balanço e contas do exercício findo e o parecer do conselho fiscal, outra, até 30 de novembro, com o objetivo de analisar e aprovar o orçamento do exercício seguinte e, quando for caso disso, para proceder à eleição a que se refere a alínea a), do artigo anterior;
- b) As assembleias gerais são convocadas pelo presidente da respetiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direção ou de 10 % dos associados.

Artigo 18.º

(Convocatórias e forma de realização)

1- As convocatórias para as assembleias gerais serão remetidas aos associados por correspondência postal ou por correspondência eletrónica, com a antecedência mínima de 15 dias corridos, sem prejuízo da publicação da mesma nos termos legalmente previstos para os atos das sociedades comerciais.

2- Para deliberação de assuntos que requeiram solução urgente a assembleia geral pode ser convocada com a antecedência de 8 dias corridos.

3- A comparência de todos os associados presentes sanciona quaisquer irregularidades da convocação, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia geral.

4- É admitido o voto por correspondência, devendo, nesse caso, aquando da convocatória ser indicado o modo como o mesmo se processa, incluindo o endereço, físico ou eletrónico, as condições de segurança, o prazo para a receção das declarações de voto e a data do cômputo das mesmas.

5- As assembleias são efetuadas:

- a) Na sede da associação ou noutra local, escolhido pelo presidente da mesa dentro do território nacional, desde que as instalações desta não permitam a reunião em condições satisfatórias; ou
- b) De forma virtual, através de plataformas digitais, devendo ser assegurada a autenticidade das declarações e a segurança das comunicações, procedendo ao registo do seu conteúdo e dos respetivos intervenientes.

Artigo 19.º

(Funcionamento)

1- A assembleia geral pode funcionar em primeira convocatória com cinquenta por cento dos associados, pelo menos.

2- Se a situação anterior não se verificar, pode funcionar com qualquer número de associados meia hora depois da primeira convocação.

3- Cada associado só tem direito a um voto.

4- Cada associado, para além do seu voto, não pode representar mais do que dois associados.

5- O mandato de representação noutro associado deve constar de um pedido claro e inequívoco do associado representado, através de carta ou correspondência eletrónica dirigida ao presidente da mesa onde esteja expressa a indicação da assembleia a que diz respeito, o lugar ou formato, dia, hora da reunião e ordem do dia, a indicação precisa do associado que é oferecido como representante e o sentido em que este exercerá o voto.

6- Quando o representante de uma empresa associada de-sejar delegar a representação noutro colaborador da mesma empresa deve submeter um mandato de representação dirigido ao presidente da mesa.

Artigo 20.º

(Deliberações)

As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes. Exce-tuam-se os casos previstos nos estatutos e na lei, nos quais se exija uma maioria qualificada.

SECÇÃO III

(Direção)

Artigo 21.º

(Constituição)

A direção é constituída por um presidente, um vice-presi-dente, um tesoureiro e quatro vogais.

Artigo 22.º

(Competências)

Cabe à direção:

a) Representar a associação, em juízo e fora dele, na pes-soa do seu presidente ou de pessoa delegada;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral, de acordo com os estatutos;

c) Elaborar o orçamento do próximo exercício e o relatório do exercício do findo;

d) Apresentar projetos regulamentares necessários ao bom funcionamento da associação;

e) Promover e acompanhar a boa execução da ação disci-plinar sobre os associados;

f) Dotar a associação de uma estrutura técnica e profissio-nal adequada, zelar pelo seu bom funcionamento adminis-trativo, pela cobrança das quotas e propor alteração de valor

das mesmas, bem como de outras prestações financeiras dos associados;

g) Tomar as medidas necessárias para uma justa e eficaz aplicação dos contratos coletivos de trabalho, quando existam;

h) Promover a criação de grupos de trabalho nos termos do respetivo regulamento;

i) Desenvolver ações de intervenção em prol dos interes-ses da associação e/ou dos associados;

j) Promover reuniões com os associados, sobre questões técnicas ou outras a título consultivo ou informativo;

l) Nomear ou contratar um diretor executivo, após prévia aprovação pela assembleia geral.

Artigo 23.º

(Reuniões)

1- Cada membro da direção tem direito a um voto.

2- A direção reúne ordinariamente uma vez em cada mês e extraordinariamente por convocação expressa do seu presi-dente ou por dois membros da direção.

3- Para o funcionamento efetivo da direção é apenas ne-cessária a presença da maioria simples dos seus membros.

4- Deverá ser elaborada uma ata de cada reunião para ser assinada pelos membros presentes.

Artigo 24.º

(Deliberações)

As deliberações são tomadas pela maioria dos votos dos membros presentes da direção, cabendo ao seu presidente o voto de qualidade.

Artigo 25.º

(Atos vinculados)

1- A direção vincula a associação com as assinaturas de dois membros, sendo uma obrigatoriamente a do seu presi-dente.

2- Para atos de expediente geral é suficiente a assinatura conjunta de um membro da direção e do diretor executivo, entendendo-se como atos de expediente geral aqueles que determinem para a associação responsabilidade obrigacio-nal.

SECÇÃO IV

(Conselho fiscal)

Artigo 26.º

(Constituição)

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

Artigo 27.º

(Competências)

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar a administração da associação;

- b) Vigiar pela observância da lei e dos estatutos;
- c) Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhe servem de suporte;
- d) Verificar a exatidão do balanço e da demonstração dos resultados;
- e) Elaborar anualmente um relatório sobre a sua ação fiscalizadora;
- f) Convocar a assembleia geral, quando o presidente da respetiva mesa, obrigado a fazê-lo, não o faça.

2- Os membros do conselho fiscal devem proceder, conjunta ou separadamente e em qualquer época do ano, a todos os atos de verificação e inspeção que considerem convenientes para o cumprimento das suas obrigações de fiscalização.

3- Nos casos omissos o conselho fiscal rege-se pelo determinado na lei para o órgão idêntico nas sociedades anónimas, com as necessárias adaptações.

Artigo 28.º

(Reuniões)

1- O conselho fiscal reúne em regra uma vez por trimestre e sempre que o seu presidente o entenda por conveniente.

2- O conselho fiscal só pode reunir e deliberar estando presente a maioria dos seus membros, sendo as deliberações tomadas por maioria de votos dos membros presentes.

3- Em caso de empate, o presidente disporá de voto de qualidade.

Artigo 29.º

(Diretor executivo)

1- O diretor executivo será nomeado ou contratado pela direção, não podendo acumular o exercício de funções em qualquer associado, e apoiará a atividade de cada um dos órgãos sociais da associação, em cujas reuniões participará com voz mas sem voto.

2- O diretor executivo será responsável pela coordenação e execução dos planos de ação anuais, definidos pela direção, que avaliará regularmente o seu desempenho.

3- O diretor executivo chefia e avalia o desempenho dos funcionários da associação.

4- Correspondem ainda ao diretor executivo nomeadamente as seguintes funções:

- a) Ter à sua guarda o registo dos associados e o livro de atas da associação;
- b) Adotar as medidas necessárias à execução das deliberações dos órgãos sociais;
- c) Colaborar diretamente com a direção e demais órgãos sociais nos casos em que for solicitado;
- d) Propor à direção a nomeação e exoneração do pessoal técnico e administrativo da associação;
- e) Coordenar o despacho de correspondência;
- f) Informar os órgãos sociais competentes sobre os casos de ilegalidade estatutária existente em acordos a subscrever pela associação;
- g) Coordenar administrativamente o funcionamento dos grupos de trabalho;
- h) Realizar quaisquer outras funções expressamente dele-

gadas por qualquer dos órgãos sociais da associação ou que venham a estabelecer-se nestes estatutos ou ainda em regulamentos internos.

5- Sempre que solicitado pela direção, nomeadamente em situações de conflito de interesses entre os seus membros, pode ser solicitado ao diretor executivo que faça a representação da associação.

Artigo 30.º

(Grupos de trabalho)

1- Os grupos de trabalho serão constituídos por representantes das empresas associadas, de entre os quais será eleito um coordenador e vice-coordenadores.

2- São atribuições dos grupos de trabalho o desenvolvimento de ações com vista à defesa dos interesses legítimos de um grupo ou sector específico de atividade representado pela associação.

3- Nas reuniões dos grupos de trabalho participará o diretor executivo ou outro funcionário da associação, que atuará como elo de ligação permanente com a direção e demais órgãos sociais.

4- Os grupos de trabalho devem funcionar com independência, mas de acordo com os planos de ação e orçamento previamente aprovados pela direção. As decisões que vinculem o nome da associação perante terceiros não deverão ser tomadas sem o prévio conhecimento e aprovação da direção.

CAPÍTULO IV

(Regime financeiro)

Artigo 31.º

(Orçamento)

1- A associação tem um orçamento anual, correspondente ao ano civil, que será aprovado em assembleia geral e que deverá assegurar o equilíbrio entre as receitas e despesas da atividade associativa.

2- O orçamento anual deverá ser apresentado aos Associados até 8 dias antes de realização da assembleia geral que proceda à respetiva apreciação.

3- No decurso de qualquer exercício pode ser proposto um orçamento extraordinário em casos devidamente justificados.

Artigo 32.º

(Receitas)

São receitas da associação:

- e) Os produtos das quotas e joias dos associados, bem como das multas que lhe sejam aplicadas em virtude das infrações disciplinares;
- e) Os juros provenientes de depósitos bancários;
- f) Subsídios, donativos, legados ou ofertas que lhe foram atribuídos e outros;
- g) Outras receitas resultantes de atividades promovidas pela associação.

Artigo 33.º

(Aquisição de bens)

A associação pode adquirir sem autorização, a título gratuito ou oneroso, bens móveis ou imóveis necessários para a prossecução dos seus fins.

Artigo 34.º

(Despesas)

São despesas da associação as decorrentes das atividades desenvolvidas no âmbito dos estatutos.

Artigo 35.º

(Movimento de receitas e despesas)

O movimento das receitas e despesas da associação deve ser registado em documento onde constem as assinaturas de dois membros da direção sendo uma obrigatoriamente a do presidente ou do tesoureiro.

Artigo 36.º

(Movimento de fundos)

A associação deve depositar os seus fundos em instituição bancária, só podendo os mesmos serem movimentados com as assinaturas de dois membros da direção, sendo uma das assinaturas obrigatoriamente do presidente ou do tesoureiro.

Artigo 37.º

(Relatório, balanço e contas anuais)

1- A direção deverá elaborar um relatório das ações da associação reportado a 31 de dezembro.

2- A direção deverá apresentar o balanço e contas de cada exercício.

3- Os documentos constantes nos números anteriores deverão ser acompanhados do parecer do conselho fiscal e ser presentes para apreciação da assembleia geral ordinária a realizar antes de 31 de março.

Artigo 38.º

(Reservas)

1- Salvo decisão diferente aprovada em assembleia geral, o saldo da conta de gerência de cada exercício deve ser aplicado nos termos seguintes:

- a) Dez por cento para reserva obrigatória;
- b) Os restantes para reserva para investimento.

2- A reserva obrigatória só pode ser movimentada com autorização da assembleia geral.

CAPÍTULO V

(Disposições diversas)

Artigo 39.º

(Alteração de estatutos)

Para alteração dos estatutos da associação são necessários os votos favoráveis de três quartos do número total dos associados presentes em assembleia geral extraordinária convocada expressamente para esse fim.

Artigo 40.º

(Inscrição noutras associações)

A associação pode inscrever-se em uniões, federações e confederações de associações patronais nacionais e internacionais, se tal for deliberado em assembleia geral por três quartos dos votos do número de associados presentes.

Artigo 41.º

(Dissolução da associação)

1- A assembleia geral extraordinária para deliberação da dissolução da associação, deve ser convocada com trinta dias corridos de antecedência, nos termos previstos no número 1 do artigo 18.º anterior, por carta registada com aviso de receção.

2- Para dissolução da associação são necessários três quartos dos votos do número total de associados.

3- Em caso de dissolução, o destino a dar ao património da associação será decidido pela assembleia geral extraordinária, ressalvadas as disposições legais imperativas aplicáveis.

Artigo 42.º

(Membros fundadores)

Os membros da associação que foram admitidos até aos três meses seguintes à data da publicação oficial dos estatutos de constituição, serão considerados membros fundadores da associação.

Registado em 28 de julho de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 152 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 3 de maio de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente	Daniel Fernandes Vilaça Em representação da Nortempresa, L. ^{da}
Vice-presidente e tesoureiro	Varico da Costa Pereira Em representação da Hotéis do Bom Jesus, SA
Vice-presidente	Mário José Gomes dos Santos Em representação da José Manuel dos Santos & Filhos, L. ^{da}
Vice-presidente	José Alberto Correia Gonçalves Pereira Em representação da Confiauto - Indústria e Comércio de Automóveis, SA
Vice-presidente	Lourenço José Fernandes Em representação da Spormex - Events & Exhibitions, L. ^{da}
Vice-presidente	Tito Ângelo Santos Soares da Silva Em representação da Caravelas 2000 - Agência de Viagens e Turismo, L. ^{da}
Vice-presidente	José Carlos Vaz da Silva Em representação da InCentea - Tecnologias de Gestão, SA, sócio n.º 8003
Vice-presidente	Mário José Gonçalves Pereira Em representação da SITB - Sociedade de Investimentos Turísticos de Braga, L. ^{da}
Vice-presidente	Luciano Francisco Borges Pereira Em representação da Fermentum - Engenharia das Fermentações, SA
Vice-presidente suplente	Sara Vilaça da Silva Em representação da BRAGAJAV, L. ^{da}
Vice-presidente suplente	Silvina Maria Rodrigues Alves Em representação da Triformis - Consultoria de Negócios, L. ^{da}

ACIST - Associação Empresarial de Comunicações de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 3 de maio de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - Teleturis Unipessoal, L.^{da}, representada por Luís Peixoto.

Vice-presidente para a área financeira - SOMITEL, SGPS, SA, representada por José Manuel Marques.

Vice-presidente - Versão Futura, L.^{da}, representada por André Marujo.

Vice-presidente - DUALSET, SA, representada por Victor Marujo.

Vice-presidente - GESFROTA, SA, representada por Rute Borges.

Suplentes:

Vice-presidente para a área financeira - SOMITEL, SGPS, SA, representada por Margarida Mendes.

Vice-presidente - Versão Futura, L.^{da}, representada por Maria Marujo.

Vice-presidente - DUALSET, SA, representada por André Marujo.

Vice-presidente - GESFROTA, SA, representada por João Santos.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 22 de julho de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Paulo José Pereira da Silva.
Mário Gaspar Valério.
Jorge Manuel Ferreiro Pacheco.
Rui Miguel Rodrigues Rolhas.
João Manuel Carvalho Leonardo.

Registado em 29 de julho de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 66, a fl. 54 do livro n.º 2.

RELOPA - Electrodomésticos, Termica e Ventilação, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 1 de julho de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

José Alves da Cunha.
Fernando Moreira Teixeira.

Suplentes:

Célia Maria dos Santos Rodrigues.
Hugo Filipe Viana de Almeida.

Registado em 29 de julho de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 67, a fl. 54 do livro n.º 2.

Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 30 de junho de 2022 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Mário Filipe da Silva Ramos.
João Paulo Moreira da Silva.
Paulo César Macedo Faria.
Vitor Joaquim Soares Martins.
Pedro Nuno Almeida Machado.
Ricardo Jorge Faria da Costa Oliveira.
Paulo Jorge Magalhães Correia.
Luís Miguel Amorim de Sousa.
Jorge Paulo Oliveira Ferreira.
Fernando Ruas Cardoso.
José António Santos Guedes.

Registado em 3 de agosto de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 68, a fl. 54 do livro n.º 2.

Exide Technologies, L.ª - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 20 de julho de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

João Manuel Frade Lobito.
José Manuel Alexandre Silva.
José Jaime Serra Patrício.
Fábio Alexandre Oliveira Coutinho Roxo.
Mário Luís Conceição Isidoro.

Registado em 3 de agosto de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 69, a fl. 54 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

SAS Autosystemtechnik de Portugal, Unipessoal L.^{da} - 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 Sul - SITE - SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de julho de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa SAS Autosystemtechnik de Portugal, Unipessoal L.^{da}

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 3 de novembro de 2022, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: SAS Autosystemtechnik de Portugal, Unipessoal L.^{da}

Sede: Quinta da Marquesa 1, Parque Industrial Autoeuropa Edifício Faurecia C.C.I. 10218, 2950 - 557 Quinta do Anjo.»