



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 Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (restauração e bebidas) - Alteração salarial e outras	3614
- Contrato coletivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outra/texto consolidado	3618
- Acordo coletivo entre a BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Alteração salarial e outras	3631
- Acordo de empresa entre a EMES - Empresa Municipal de Estacionamento de Sintra, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	3637
- Acordo de empresa entre a LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outra	3655
- Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato dos Bancários do Centro e outro - Alteração salarial e outras	3656

- Contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra - Retificação	3658
- Acordo de empresa entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato dos Bancários do Centro e outro - Retificação	3658

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 e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO - Eleição	3660
--	------

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação Nacional dos Locadores de Veículos - ARAC - Substituição	3661
---	------

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM - Constituição	3661
--	------

- Transdev Norte, SA - Alteração 3669

II – Eleições:

- EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM - Eleição 3670

- Transdev Norte, SA - Eleição 3670

- Fundação Casa da Música - Eleição 3670

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Prio Energy, SA - Convocatória 3671

- Secretaria-Geral da Educação e Ciência - Convocatória 3671

- Silicália Portugal - Indústria e Comércio de Aglomerados de Pedra, SA - Convocatória 3671

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 Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (restauração e bebidas) - Alteração salarial e outras

Artigo 1.º

Cláusula de revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2018 e última alteração salarial publicada

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2019, apenas nas matérias agora acordadas, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária que se dediquem à atividade da restauração e bebidas, parques de campismo e campos de golfe e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 50 000 trabalhadores e 24 678 empresas.

Cláusula 3.^a**Classificação dos estabelecimentos**

Para todos os efeitos deste contrato, a presente CCT abrange os seguintes estabelecimentos:

- Casinos;
- Estabelecimentos de restauração ou de bebidas de luxo;
- Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras);
- Restantes estabelecimentos de restauração ou de bebidas;
- Parques de campismo.
- 2- (Eliminado.)
- 3- (Eliminado.)

Cláusula 4.^a**Vigência e revisão da CCT**

- 1- (...)
- 2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos de 1 de março de 2022 a 31 de dezembro de 2022.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- (...)

Cláusula 76.^a**Abono para falhas**

Aos controladores-caixa, caixas e tesoureiros que movimentam regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 41,67 €.

Cláusula 81.^a**Vencimentos mínimos**

- 1- (...)
- 2- Na remuneração base efetivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias previstas nas cláusulas 42.^a, 46.^a, 47.^a, 52.^a, 76.^a e 82.^a

Cláusula 82.^a**Prémio de conhecimento de línguas**

Os profissionais de restauração e bebidas que, no exercício das suas funções, utilizem, regularmente, conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, e que comprovem ter no mínimo dois anos de formação num idioma que não seja o da sua nacionalidade, têm direito a um prémio equivalente à remuneração mensal de 48,41 € por cada uma das línguas.

Cláusula 88.^a**Cômputo do valor da alimentação**

1- Para os efeitos desta CCT, o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

Tabela	Refeições	Valor convencional (euros)
A	Completas por mês	56,80 €
B	Refeições avulsas:	
	- Pequeno-almoço	1,09 €
	- Ceia simples	2,17 €
	- Almoço, jantar ou ceia completa	4,34 €

2- Nos estabelecimentos e aos trabalhadores em que alimentação não seja fornecida em espécie, nos termos contratuais em vigor, será o seu fornecimento substituído pelo valor mensal de 130,00 €, que acrescerá à remuneração pecuniária base.

- 3- (...)

Cláusula 93.^a**Retribuição mínima dos extras**

1- Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pelo empregador as seguintes remunerações mínimas:

- Chefe de mesa 54,85 €;
- Chefe de barman 54,85 €;
- Chefe de pasteleiro 54,85 €;
- Chefe de cozinheiro 54,85 €;
- Primeiro-cozinheiro 51,69 €;
- Primeiro-pasteleiro 51,69 €;
- Quaisquer outros profissionais 44,31 €.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 121.^a-A**Reclassificação profissional (transitória)**

1- Com a entrada em vigor do presente contrato, os anteriores níveis I e II são fundidos num único nível, passando as respetivas categorias a integrar o «nível I».

2- Na sequência do referido no número anterior, e atendendo a que todos os níveis sofrem uma renumeração por esta razão, a tabela salarial passa a conter XI níveis, sendo as categorias devidamente enquadradas nos seguintes termos:

- Anteriores níveis I e II - Atual nível I;
- Anterior nível III - Atual nível II;
- Anterior nível IV - Atual nível III;
- Anterior nível V - Atual nível IV;
- Anterior nível VI - Atual nível V;
- Anterior nível VII - Atual nível VI;
- Anterior nível VIII - Atual nível VII;
- Anterior nível IX - Atual nível VIII;
- Anterior nível X - Atual nível IX;

- Anterior nível XI - Atual nível X;
- Anterior nível XII - Atual nível XI.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais

1 de março de 2022 a 31 de dezembro de 2022, em euros

Níveis	Retribuição mínima
XI	1 170,00 €
X	1 110,00 €
IX	905,00 €
VIII	805,00 €
VII	755,00 €
VI	735,00 €
V	720,00 €
IV	715,00 €
III	710,00 €
II	705,00 €
I	564,00 €

ANEXO II

Enquadramento em níveis de remuneração referente à tabela anexo I

Nível XI:

Diretor de restauração e bebidas.

Nível X:

Assistente de direção;
 Chefe de cozinha;
 Chefe de mestre pasteleiro;
 Diretor artístico;
 Diretor comercial;
 Diretor de golfe;
 Diretor de produção (*food and beverage*);
 Diretor de serviços;
 Diretor de serviços técnicos.

Nível IX:

Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos;
 Chefe de pessoal;
 Chefe de serviços;
 Encarregado de parque de campismo;
 Subchefe de cozinha;
 Supervisor de operações;
 Técnico de contas.

Nível VIII:

Chefe de balcão;
 Chefe de bar;
 Chefe de compras/ecónomo;
 Chefe de controlo;
 Chefe de manutenção;
 Chefe de mesa;
 Chefe de secção (escritórios);
 Chefe de *snack-bar*;
 Chefe de operações;
 Cozinheiro de 1.^a;
 Encarregado de animação e desportos;
 Encarregado de armazém;
 Encarregado de restauração e bebidas;
 Pasteleiro decorador;
 Secretário de golfe;
 Subencarregado de parque de campismo;
 Tesoureiro.

Nível VII:

Assistente de vendas de 1.^a;
 Barman/barmaid de 1.^a;
 Caixa;
 Capataz de campo;
 Chefe de campo de parque de campismo;
 Chefe de self-service;
 Capataz de rega;
 Controlador;
 Empregado de balcão de 1.^a;
 Empregado de mesa de 1.^a;
 Empregado de *snack* de 1.^a;
 Empregado de mesa/balcão self-service de 1.^a;
 Escanção;
 Escriturário de 1.^a;
 Mestre (marítimo);
 Monitor de animação e desportos;
 Pasteleiro de 1.^a;
 Rececionista de 1.^a;
 Secretário de direção;
 Subchefe de mesa;
 Subchefe de operações.

Nível VI:

Amassador;
 Assistente de vendas 2.^a;
 Barman/barmaid de 2.^a;
 Carpinteiro em geral de 1.^a;
 Chefe de caddies;
 Chefe de cafetaria;
 Chefe de geladaria;
 Cozinheiro de 2.^a;
 Empregado de balcão de 2.^a;
 Empregado de mesa de 2.^a;
 Empregado de *snack* de 2.^a;
 Empregado de mesa/balcão de *self-service* de 2.^a com dois ou mais anos;
 Escriturário de 2.^a;

Fiel de armazém;
Forneiro;
Governante de roupa/lavandaria;
Motorista;
Operador de golfe;
Operador com mais de cinco anos;
Padeiro de 2.ª;
Rececionista de 2.ª;
Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática;
Telefonista de 1.ª;
Técnico de frio.

Nível V:

Amassador-aspirante;
Assador/grelhador;
Banheiro-nadador/salvador;
Caddies;
Cafeteiro;
Carpinteiro em geral de 2.ª;
Cavista;
Chefe de copa;
Controlador caixa;
Cozinheiro de 3.ª;
Dispenseiro;
Disk-jockey;
Distribuidor com mais de cinco anos;
Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.ª;
Empregado de armazém;
Empregado de balcão/mesa de *self-service* até dois anos;
Empregado de geladaria;
Empregado de quartos;
Encarregado de jardim;
Escriturário de 3.ª;
Forneiro-aspirante;
Manipulador/ajudante de padaria;
Marcador de jogos;
Marinheiro;
Operário polivalente;
Operador com menos de cinco anos;
Padeiro de 3.ª;
Pré-oficial eletricitista;
Telefonista de 2.ª;
Tratador/conservador de piscinas

Nível IV:

Ajudante de dispenseiro/cavista;
Distribuidor com menos de cinco anos;
Encarregado de limpeza;
Empregado de abastecimento de máquinas de venda automática de 2.ª;
Estagiário *barman/barmaid* com mais de um ano;
Estagiário de controlador com mais de um ano;
Estagiário de cozinheiro com mais de dois anos;
Estagiário de padeiro com mais de dois anos;
Guarda de parque de campismo;
Jardineiro.

Nível III:

Ajudante de todas as secções;
Copeiro com mais de dois anos;
Costureiro;
Empregado de balneários;
Empregado de limpeza;
Empregado de refeitório;
Empregado de roupa/lavandaria;
Engraxador;
Estagiário *barman/barmaid* do 1.º ano;
Estagiário de cozinheiro até dois anos;
Estagiário de padeiro até dois anos;
Estagiário de restauração e bebidas até um ano;
Estagiário de escriturário do 2.º ano;
Porteiro.

Nível II:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 2.º ano;
Copeiro até dois anos;
Estagiário de escriturário do 1.º ano;
Guarda de vestiário;
Guarda de lavabos;
Mandarete com 18 ou mais anos;
Estagiário de operador até um ano;
Estagiário de distribuidor até um ano.

Nível I:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 1.º ano;
Aprendiz de operador até um ano;
Aprendiz de distribuidor até um ano.
Aprendiz de restauração e bebidas com menos de 18 anos do 1.º ano;
Mandarete com menos de 18 anos.

Lisboa, 21 de julho de 2022.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

Carlos Alberto Martins Moura, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

Júlio Fernando de Albuquerque Fernandes, na qualidade de vice-presidente da direção e mandatário.

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

Maria das Dores Oliveira Torres Gomes, na qualidade de mandatária.

Declaração

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 Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores da 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 Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 25 de agosto de 2022, a fl. 4 do livro n.º 13, com o n.º 199/2022, 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 APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outra/texto consolidado

Alteração salarial e outra/texto consolidado do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área

O presente contrato coletivo de trabalho (doravante, CCT) aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) obriga, por um lado, os empregadores representados pela APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa que sejam proprietários de quaisquer publicações, incluindo as eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, editadas no Continente ou Regiões Autónomas e aos

trabalhadores ao seu serviço representados pela organização sindical signatária.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 1650 trabalhadores ao serviço de 240 empresas.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no 5.º dia posterior ao da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, vigorará pelo prazo de um ano e renova-se sucessivamente por igual período, podendo ser revista parcial ou globalmente, nos termos da lei e de protocolo negocial.

2- Decorrido o prazo de vigência referido no número anterior, pode também aplicar-se o seguinte regime:

a) Decorrido o prazo inicial de um ano, a denúncia pode ser feita por qualquer das partes, a todo o tempo, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global;

b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência nos termos e pelo prazo previstos na lei.

3- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor à data da publicação e vigoram até 30 de junho de 2023.

CAPÍTULO II

Condições mínimas para admissão e acesso à profissão

Cláusula 4.ª

Condições mínimas de admissão

Só pode ser admitido a prestar trabalho quem tenha completado a idade mínima legal para trabalhar e que tenha concluído a escolaridade obrigatória à respetiva profissão.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução efectiva do contrato, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

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

3- O período experimental começa a contar a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, na parte em que não excedam metade da duração daquele período.

4- Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

5- Nos contratos de trabalho celebrados por tempo indeterminado que não o tenham excluído ou reduzido, o período experimental terá a duração prevista na lei.

CAPÍTULO III

Categorias e funções

Cláusula 6.^a

Enquadramento profissional

1- O trabalhador é enquadrado numa das categorias profissionais previstas no anexo II.

2- Dentro de cada categoria profissional, o trabalhador é enquadrado num dos 3 escalões previstos no anexo II, conforme o grau de complexidade das atividades, dos conhecimentos e das competências requeridos para o desenvolvimento das respetivas funções.

Cláusula 7.^a

Evolução profissional

1- A evolução profissional dos trabalhadores verifica-se tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e a sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais distintas, seja ao nível dos conhecimentos e competências requeridos seja da complexidade das atividades e funções a desenvolver pelo trabalhador, mas também as necessidades e condições económicas do empregador.

2- A evolução profissional pode concretizar-se:

– No âmbito da mesma função, consubstanciando-se na alteração da atividade profissional determinada por maior exigência no exercício da função, seja ao nível dos conhecimentos e competências requeridos seja da complexidade das atividades e funções a desenvolver pelo trabalhador, o que se traduz na alteração do escalão da categoria;

– Por alteração de função, quando tal se revele adequado às competências e conhecimentos do trabalhador bem como às necessidades do empregador, o que pode traduzir-se, ou não, na alteração de categoria profissional.

3- A evolução profissional ocorre na sequência de proposta do superior hierárquico do trabalhador, tendo em consideração a avaliação de desempenho, podendo ser enquadrada em regulamento próprio de cada empresa.

Cláusula 8.^a

Avaliação de desempenho

1- Compete ao empregador definir os termos e condições da avaliação de desempenho, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT, e observando uma escala de classificações que deve traduzir-se em Insuficiente, Bom e Muito Bom.

2- Da decisão cabe recurso, nos termos definidos nas normas internas sobre avaliação de desempenho, ou, na falta de definição, para o responsável máximo da empresa ou para quem ele mandar.

3- A avaliação do desempenho deve ter lugar durante o primeiro trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita, podendo o empregador fixar prazo diferente que não exceda o primeiro semestre de cada ano, e é obrigatória relativamente aos trabalhadores com mais de 12 meses de antiguidade, que tenham prestado serviço efectivo durante seis meses do ano imediatamente anterior.

4- A avaliação do desempenho atenderá, entre outros factores, à aquisição de competências técnicas e aos elementos comportamentais, devendo o respetivo processo assegurar ao trabalhador os direitos de audiência e de recurso.

5- É considerada inexistente a avaliação, quando:

a) Não conste de processo escrito;

b) Não tenha sido assegurado ao trabalhador o direito de recurso hierárquico.

Cláusula 9.^a

Funções de direção, chefia e coordenação

1- O exercício das funções de direção, chefia e coordenação depende da nomeação pelo empregador, podendo o desempenho destes cargos cessar por iniciativa de qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra, e devendo o empregador, em qualquer caso, definir, por escrito, a situação futura do trabalhador.

2- Considera-se subsídio de função, para efeitos da presente cláusula, tudo quanto, por virtude do exercício de cargos referidos no número anterior, os trabalhadores venham a receber acima da retribuição efetiva que antes auferiam.

3- O subsídio de função é inerente ao cargo que a ele dá direito, cessando automaticamente logo que o titular deixe de o exercer.

Cláusula 10.^a

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de diretor, subdiretor ou diretor-adjunto, ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, bem como funções de secretariado pessoal de qualquer desses cargos ou equivalente, bem como funções de secretariado pessoal de qualquer desses cargos, mediante acordo escrito que deve conter:

a) 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;

e) O prazo previsível de exercício do cargo ou funções, condições de renovação e cessação.

2- O trabalhador ou o empregador podem pôr termo à comissão de serviço, mediante o aviso prévio legal, conferindo a cessação ao trabalhador o direito a uma compensação pecuniária, nos casos e montante previstos na lei.

CAPÍTULO IV

Cessação e suspensão do contrato de trabalho e transmissão do título

Cláusula 11.ª

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato individual de trabalho obedece ao disposto na lei e no presente CCT.

Cláusula 12.ª

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por doena ou acidente, exercício de cargo oficial por nomeao ou eleio ou por outros factos a ele respeitantes mas que não lhe sejam imputáveis, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestao de trabalho, sem prejuízo das disposio es que assegurem benefícios complementares da Segurana Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de impedimento conta para efeitos de antiguidade, nos termos da lei.

3- No dia imediato ao da cessao do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO V

Prestao de trabalho

Cláusula 13.ª

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho é de oito horas diárias e quarenta horas semanais.

Cláusula 14.ª

Definio e alterao do horário de trabalho

1- Nos termos e dentro dos limites da lei, compete à empresa a determinao das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, dos intervalos de descanso, bem como do descanso semanal.

2- Pode haver diferentes modalidades de horário, com desfasamento das horas de início e de termo dos períodos de trabalho.

3- Quando se observem dois períodos de trabalho diários, nenhum deles poderá exceder seis horas consecutivas, sendo obrigatoriamente separados por um intervalo de descanso, com durao mínima de trinta minutos e máxima de duas horas.

4- Pode haver modalidades de horário com jornada contínua, caso em que a durao semanal do trabalho está re partida diariamente por um único período de trabalho consecutivo, sem prejuízo de uma interrupo, não superior a

trinta minutos, durante a qual o trabalhador deve permanecer no espao habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito   realizao da prestao, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade, considerando-se, por isso, tal interrupo compreendida no tempo de trabalho

5- O horário de trabalho deve, sempre que possível, ser estabelecido ou modificado por mútuo acordo.

6- Na falta de acordo, compete ao empregador definir o horário de trabalho.

7- O horário de trabalho deverá ser afixado na empresa com a antecedência mínima de sete dias.

Cláusula 15.ª

Trabalho a tempo parcial

O regime do trabalho a tempo parcial é o previsto na lei, devendo a percentagem do período normal de trabalho semanal permitir, sempre que possível, a reduo de um dia completo de trabalho em cada semana.

Cláusula 16.ª

Adaptabilidade

1- O empregador poderá praticar períodos normais de trabalho definidos em termos médios, caso em que o limite diário fixado na cláusula 13.ª pode ser aumentado até quatro horas, sem que a durao do trabalho semanal exceda sessenta horas, são não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de fora maior.

2- A prestao de trabalho em regime de adaptabilidade deverá ser comunicada aos trabalhadores mediante aviso prévio de sete dias, salvo situao es de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

3- O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número 1 não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

4- A durao média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e oito horas num período de quatro meses.

5- A durao média do trabalho, para efeitos dos números 1 e 2 desta cláusula, deve ser apurada por referência a períodos de 6 meses.

Cláusula 17.ª

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um regime de banco de horas na empresa, em que a organizao do tempo de trabalho obedea ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 180 horas por ano.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestao de trabalho em acréscimo com cinco dias úteis de antecedência, salvo situao es de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

4- A compensao do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por reduo equi-

valente do tempo de trabalho, tendo por referência o saldo que exista no final de cada mês civil, sendo obrigatoriamente compensado nos 6 meses seguintes.

5- Nos termos da lei, cabe ao trabalhador apresentar, num prazo de 15 dias, proposta de redução de tempo de trabalho para compensar o saldo que for apurado no final do mês civil anterior.

6- Na ausência de proposta referida no número anterior, ou no caso de esta implicar prejuízo para o normal funcionamento da empresa, cabe ao responsável hierárquico a definição de um plano de redução de tempo de trabalho.

7- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

8- Caso não tenha sido efetuada a compensação no termos referidos dos números anteriores por razões imputáveis à empresa:

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total de horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago em dinheiro, pelo valor do trabalho suplementar.

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

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujo exercício das funções o justifique.

2- A retribuição especial por isenção de horário de trabalho é fixada através de acordo a celebrar entre o empregador e o trabalhador.

3- Nos casos em que a isenção de horário de trabalho tenha sido acordada na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, e sem restrição do alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas por dia ou por semana, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial não inferior a 25 % da respetiva retribuição base mensal.

4- Quando se trate de isenção de horário de trabalho com observância dos períodos normais de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial de 10 % da respetiva retribuição base mensal.

5- Qualquer regime de isenção de horário de trabalho acordado em modalidade diferente das previstas nesta cláusula manter-se-á em vigor até que seja denunciado por uma das partes.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho, e a sua prestação só é obrigatória e o seu pagamento exigível quando determinado expressamente pela respetiva hierarquia.

2- Não se considera suplementar o trabalho legalmente excluído dessa noção, incluindo o prestado pelos trabalhadores

aos sábados, domingos e feriados, quando estes constituam dias normais de trabalho de acordo com o previsto no respectivo mapa de horário de trabalho e desde que assegurado o direito ao descanso semanal, por se tratar de actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção.

3- Os trabalhadores são obrigados a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Para efeitos do número anterior, são considerados motivos atendíveis, designadamente, a doença devidamente comprovada e a prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nas situações previstas na lei, bem como o cumprimento de quaisquer mandatos em organizações sindicais, de Segurança Social, assim como a frequência de ações de formação ou de cursos oficiais ou oficialmente reconhecidos.

5- Nos casos em que o trabalho suplementar seja prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, as situações previstas na segunda parte do número anterior apenas são consideradas motivos atendíveis quando o incumprimento do mandato ou a falta à ação de formação ou de cursos oficiais ou oficialmente reconhecidos implicarem um prejuízo desproporcionado em função da razão determinante da realização do trabalho suplementar, devendo o empregador fornecer por escrito ao trabalhador a fundamentação da recusa do motivo invocado.

6- O trabalho suplementar fica sujeito aos limites previstos na lei do trabalho, sendo o limite anual fixado em duzentas horas.

7- O trabalho suplementar, quando prestado em dia útil, dá lugar, a acréscimo de retribuição no valor de 30 % pela primeira hora ou fração desta e de 40 % por hora ou fração subsequente.

8- O trabalho suplementar, quando prestado em dia de descanso semanal complementar, dá lugar a acréscimo de retribuição no valor de 60 %.

9- O trabalho suplementar, quando prestado em dia de descanso semanal obrigatório, dá lugar a acréscimo de retribuição no valor de 75 %, e a um dia de descanso compensatório.

10- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar, seguido de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, para além da retribuição prevista no número 8 da presente cláusula, dá também direito a um dia de descanso compensatório.

Cláusula 20.^a

Serviço de piquete

1- As empresas podem organizar um sistema de prestação de serviço de piquete, o qual se seguirá ao período normal de trabalho diário.

2- O serviço de piquete deve ser organizado salvaguardando, na medida do possível, os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- O serviço de piquete, quando prestado em complemento do período normal de trabalho, é remunerado como trabalho suplementar.

Cláusula 21.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito aos dias descanso semanal consagrados no respetivo horário de trabalho, devendo, sempre que possível, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório coincidir, respetivamente, com o sábado e o domingo.

2- Quando, não seja possível a coincidência dos dias de descanso semanal complementar e obrigatório, respetivamente, com o sábado e o domingo, não há lugar a qualquer acréscimo de retribuição, mas tal coincidência deve ser observada, pelo menos, uma vez em cada cinco semanas.

3- Por acordo entre o empregador e o trabalhador, pode o dia de descanso complementar ser gozado de forma repartida, em dois meios-dias, que deverão ser agregados, conjunta ou separadamente, a dia de descanso semanal, ou de forma descontinuada, mas não repartida, caso em que o dia de descanso não gozado deve ser agregado a um ou mais dias de descanso a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 22.^a

Feriados

1- Para além dos feriados obrigatórios previstos na lei, são ainda considerados o feriado municipal da localidade onde o empregador tem a sua sede ou onde se situe o local de trabalho habitual do trabalhador e a Terça-Feira de Carnaval.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Em substituição da Terça-Feira de Carnaval ou do feriado municipal, poderá ser observado, a título de feriado, o dia 24 de dezembro, desde que nisso acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 23.^a

Férias

O período anual de férias, bem como a sua marcação e alteração, regem-se pelo disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 24.^a

Faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a sua actividade durante o período normal de trabalho diário.

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

Cláusula 25.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São faltas justificadas as que por lei sejam como tal consideradas.

Cláusula 26.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, com as ressalvas que a este respeito decorrem da legislação do trabalho e, em especial, as que constam do número seguinte.

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

a) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, para além das que correspondam ao gozo do respetivo crédito de horas, quando motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções e nos termos previstos no Código do Trabalho ou em legislação especial da sua regulamentação;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador esteja coberto por seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei;

d) As que por lei sejam consideradas justificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição e antiguidade do trabalhador abrangerá os dias ou meio dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- Se o trabalhador se apresentar para início ou reinício da prestação de trabalho, com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a prestação de trabalho durante essa parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

CAPÍTULO VI

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 27.^a

Garantias do trabalhador

1- Para além de outras previsões legais, é vedado ao empregador:

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

b) Alterar as condições de trabalho fora dos casos previstos na lei e neste CCT;

c) Exigir, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT, a prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato;

d) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;

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

f) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou neste CCT;

g) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei;

h) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste CCT, ou ainda quando haja acordo;

i) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei ou neste CCT;

j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

k) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

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

Cláusula 28.^a

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador, para além de outros previstos na lei, os seguintes:

a) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, nem exercendo para terceiros as funções compreendidas no contrato de trabalho, salvo autorização escrita do empregador;

b) Cumprir os regulamentos internos das empresas em tudo o que não contrarie o disposto na lei e nesta convenção, nem prejudique os direitos e regalias do trabalhador;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, e cumprir o horário de trabalho;

d) Comparecer e participar de modo diligente nas ações de formação para que tenha sido convocado;

e) Manter válido o título que o habilita ao exercício da profissão para que foi contratado, quando tal for obrigatório por lei;

f) Nas suas relações de trabalho em geral, observar os deveres de urbanidade e probidade, nomeadamente com os superiores hierárquicos e os companheiros de trabalho;

g) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, designadamente comparecendo aos exames de saúde no trabalho para que seja convocado;

h) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelouso normal e acidentado;

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

j) Não utilizar, em quaisquer sítios, blogs, redes sociais ou plataformas digitais, informação recolhida no âmbito de trabalhos de que tenha sido incumbido pelos seus superiores hierárquicos;

k) Não utilizar o endereço de correio electrónico disponibilizado pelo empregador para contactos alheios à sua actividade para a empresa, nomeadamente para obtenção de informação destinada a textos de opinião a publicar em sítios, blogs, redes sociais ou plataformas digitais.

Cláusula 29.^a

Deveres do empregador

Para além de outras previsões legais, o empregador deve:

a) Proporcionar boas condições de trabalho, em conformidade com as leis aplicáveis, designadamente no que se refere a normas de saúde e segurança no trabalho;

b) Proceder ao desconto das quotizações sindicais, quando devidamente autorizado pelo trabalhador, e fazer entrega das respetivas importâncias ao sindicato até ao dia 20 do mês seguinte;

c) Enviar ao sindicato, quando solicitada por escrito, cópia do relatório único apresentado anualmente, garantindo o cumprimento do disposto do regime de proteção de dados, estipulado na lei;

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

e) Incluir, de forma actualizada, em regulamento interno ou em orientação escrita, seja qual for a sua modalidade de de que acessível a todos os trabalhadores, os procedimentos considerados indispensáveis ao cumprimento das normas legais sobre tratamento e protecção de dados pessoais.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 30.^a

Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 31.^a

Classificação da retribuição

1- Entende-se por:

a) *Retribuição base* - A que corresponde à actividade do trabalhador no período normal de trabalho que lhe tenha sido definido;

b) *Retribuição mensal* - A retribuição mensal ilíquida a que o trabalhador tem direito, compreendendo a retribuição base e todas as prestações que, sendo devidas mensalmente e com carácter de permanência, sejam consideradas retribuição.

2- A base de cálculo de prestação complementar ou acessória é constituída pela retribuição base.

Cláusula 32.^a

Retribuição horária

O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

Sendo *Rm* o valor da retribuição mensal base e *n* o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

Cláusula 33.^a

Tabela salarial

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito às retribuições base mínimas constantes das tabelas do anexo I.

Cláusula 34.^a

Substituição temporária de chefias

1- Os titulares de cargos de chefia são substituídos nos seus impedimentos, em regra, pelos respetivos superiores hierárquicos ou por outras chefias.

2- Sempre que se verifique impossibilidade de observar o estabelecido no número anterior, os titulares de cargos de chefia podem ser substituídos por outro trabalhador sem funções de chefia.

3- Enquanto um trabalhador sem funções de chefia estiver a substituir outro no exercício de um cargo de chefia, por um período mínimo de 5 dias seguidos, e apenas enquanto essa situação persistir, terá direito a receber um abono de valor correspondente à diferença entre a sua retribuição mensal e a estabelecida como mínimo da categoria de substituição.

Cláusula 35.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, não contando para este efeito o disposto no número 3 do artigo 238.º do CT.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base, que deverá ser pago, de preferência, juntamente com a retribuição do mês de novembro do ano a que respeita, e nunca depois do dia 7 de dezembro do mesmo ano.

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

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

Cláusula 37.^a

Subsídio de refeição

O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição equivalente, no mínimo, ao valor máximo não tributável, em numérico ou em cartão, consoante acordo entre empregador e trabalhador, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

Cláusula 38.^a

Deslocações em serviço

1- O regime das deslocações em serviço poderá ser estabelecido em regulamento interno do empregador, que não pode fixar condições que determinem tratamento menos favorável para o trabalhador do que o constante do número seguinte.

2- Na falta de regulamento interno, observam-se as seguintes regras:

a) O empregador pode, por necessidade transitória de serviço, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para exercer as suas funções fora do seu local de trabalho;

b) Consideram-se deslocações em serviço as realizadas num raio superior a 30 km de distância do posto de trabalho, independentemente da duração e meios de transporte a utilizar, desde que determinadas ou previamente autorizadas pela respetiva chefia, podendo ser classificadas como:

i) Pequenas deslocações - As que permitem, em condições normais, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual;

ii) Grandes deslocações - As que não permitem, em condições normais, o regresso diário à residência habitual;

c) O tempo de serviço em deslocação é o que for despendido na prestação efetiva de trabalho, acrescido do tempo gasto em transportes;

d) As despesas com transportes e comunicações referentes às deslocações em serviço referidas no número um, desde que justificadas e devidamente comprovadas, serão integralmente pagas pelo empregador, que pode definir em regulamento próprio valores máximos de reembolso;

e) Para suportar os encargos com alimentação e alojamento, as partes podem optar por uma ajuda de custo diária, de valor equivalente ao valor máximo não tributável;

f) Sempre que o serviço externo implique a deslocação ou disponibilidade do trabalhador antes das 8h00 ou após as 23h00, este terá direito ao ressarcimento das despesas com as refeições ligeiras necessárias, podendo as partes optar por uma ajuda de custo não inferior a 10 % dos valores previstos nas alíneas d) e e) por cada refeição efetuada;

g) Quando o trabalhador o solicite, o valor das ajudas de custo ou das despesas previsíveis poderá ser-lhe adiantado, mediante autorização dos respetivos responsáveis, devendo o trabalhador regularizar esse adiantamento no prazo máximo de 30 dias.

Cláusula 39.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores encarregados de efetuar recebimentos ou pagamentos de forma permanente e continuada, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 5 % da sua retribuição constante do anexo I.

Cláusula 40.^a

Retribuição de trabalho nocturno

1- A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho prestado durante o dia.

2- Aos trabalhadores que prestam serviço regular em turnos nocturnos, a retribuição mensal, férias e respectivo subsídio de Natal serão de acordo com o estabelecido no número anterior.

CAPÍTULO VIII

Procedimento disciplinar

Cláusula 41.^a

Poder disciplinar

No exercício do poder disciplinar o empregador obedece ao disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais

Cláusula 42.^a

Meios indispensáveis ao exercício da profissão

1- O empregador obriga-se a proporcionar aos trabalhadores os meios indispensáveis ao bom desempenho das tarefas que lhes forem confiadas.

2- Os automóveis pertencentes à empresa, utilizados em serviço, devem dispor de seguro que garanta a cobertura de todos os danos sofridos pelos ocupantes.

Cláusula 43.^a

Utilização de viatura própria

1- Em casos de emergência ou de manifesta necessidade da empresa, e mediante solicitação expressa desta, podem os trabalhadores, para trabalhos específicos de que sejam encarregados, aceitar a utilização de viatura própria.

2- Nas situações referidas no número 1, o trabalhador tem direito a, por cada quilómetro percorrido, auferir a importância definida pela empresa, tendo por referência os valores em vigor na Função Pública.

Cláusula 44.^a

Formação profissional

1- O empregador deve promover, nos termos da lei, a formação profissional contínua dos trabalhadores ao seu

serviço, designadamente organizando ações de formação e facilitando-lhes a participação em ações relacionadas com o exercício das suas funções, sem perda de retribuição enquanto as mesmas durarem.

2- As ações de formação devem ter como objetivo a aquisição, o desenvolvimento ou a reciclagem de capacidades, competências e aptidões de carácter técnico-profissional, tecnológico ou temático.

3- As ações de formação a frequentar pelos trabalhadores devem ser certificadas, nos termos da legislação em vigor.

4- Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são definidas as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites.

Cláusula 45.^a

Pacto de permanência

1- As partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional.

2- O trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo previsto no número anterior mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas.

Cláusula 46.^a

Segurança e saúde no trabalho

O empregador assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

Cláusula 47.^a

Complemento do subsídio de doença, pensões por acidente, reforma e 13.º mês

1- As empresas obrigam-se a manter em termos do contrato individual de trabalho a subsistência dos benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de Segurança Social, fixados por convenções coletivas de trabalho anteriores a dezembro de 1979 e de que eram beneficiários os trabalhadores então abrangidos por essas convenções.

2- A empresa obriga-se a manter actualizado o vencimento do trabalhador na situação de doença, de acordo com revisões de remuneração da respectiva categoria que eventualmente se verifiquem durante essa situação.

Cláusula 48.^a

Revogação da convenção anterior

1- Com a entrada em vigor do presente CCT, que se considera globalmente mais favorável, fica revogada a anterior convenção coletiva, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2008.

2- Não pode, porém, o empregador diminuir a retribuição mensal dos trabalhadores por efeito da entrada em vigor da presente convenção.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 49.^a

Comissão paritária

1- A comissão paritária será composta por dois representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2- A comissão paritária terá como principais funções a interpretação de casos duvidosos que o presente instrumento de regulamentação coletiva suscitar, a tentativa de resolução por conciliação de conflitos entre trabalhadores e empresas associados nas entidades outorgantes, a deliberação sobre a criação de uma profissão ou nova categoria profissional, bem como o desenvolvimento de estratégias com vista à implementação de boas práticas nas relações laborais do setor.

3- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

4- A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se as retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

5- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do CCT.

6- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

7- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

8- Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

9- A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros, e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

10- As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes, em voto secreto.

11- Os casos que versem sobre matérias omissas ou de interpretação deverão ser deliberados por unanimidade e ser a deliberação remetida ao ministério competente na área das relações de trabalho, para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente CCT.

Cláusula 50.^a

Integração nas categorias

1- Os trabalhadores passam a ser classificados em 5 grupos.

2- Os trabalhadores são integrados no grupo referente às funções que desempenham, de acordo com a avaliação da empresa, numa das categorias previstas no anexo I ou numa função de chefia ou coordenação, caso a exerçam.

3- Em cada categoria os trabalhadores serão integrados em escalões que traduzem o impacto e o grau de complexidade das atividades, bem como dos conhecimentos e das competências requeridos para o desenvolvimento das respetivas funções.

- 1.º escalão - Básico;
- 2.º escalão - Intermédio;
- 3.º escalão - Superior.

4- Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação das regras de integração previstas nos números anteriores, passar a auferir uma retribuição base inferior ao valor da retribuição efectiva auferida à data da entrada em vigor da presente convenção.

Cláusula 51.^a

Efeitos na retribuição

1- Se da aplicação do previsto na cláusula 50.^a resultar uma retribuição base superior a 5 por cento em relação ao valor da retribuição efectiva, auferida à data da entrada em vigor da presente CCT, a diferença devida pela integração no grupo e escalão resultantes desta convenção será regularizada em cada um dos anos seguintes, mediante o pagamento de uma actualização anual nunca inferior a 3 por cento.

2- Quando a retribuição base auferida pelo trabalhador na vigência de convenções anteriores for superior à retribuição efectiva devida por força das mesmas convenções, consideram-se as diuturnidades integradas e satisfeitas na referida retribuição base, calculadas na proporção dos meses vencidos à data da entrada em vigor da presente convenção.

3- Para efeitos do disposto na presente cláusula, bem como do disposto na cláusula 50.^a, a retribuição efectiva é constituída pela retribuição base e diuturnidades.

4- Nos casos em que o trabalhador aufera retribuições acessórias por regimes específicos de trabalho, nomeadamente o de isenção de horário de trabalho, de exclusividade ou outros, se da aplicação do disposto na cláusula 50.^a resultar uma retribuição base superior à retribuição efectiva à data da entrada em vigor da presente CCT, as empresas podem beneficiar de um período de transição de 90 dias para a aplicação das cláusulas de expressão pecuniária previstas na presente convenção.

5- A proposta de recomposição salarial não pode conter:

- a) Uma retribuição mensal inferior à decorrente da aplicação da tabela salarial constante do anexo I à presente CCT;
- b) Retribuições acessórias de valor inferior aos mínimos imperativamente fixados na lei ou nesta convenção;
- c) Retribuição mensal inferior à que o trabalhador vinha auferindo, acrescida de três por cento.

6- O acordo entre o empregador e o trabalhador, nos termos do número anterior, retroagirá os seus efeitos à data da entrada em vigor da presente CCT.

§ único. O recurso ao período de transição depende de inequívoca manifestação de vontade do respectivo empre-

gador nesse sentido, mediante comunicação escrita às entidades signatárias da presente convenção, dentro dos 15 dias posteriores à sua entrada em vigor.

ANEXO I

Tabelas de remunerações

1- As retribuições de base dos trabalhadores abrangidos por este CCT resultam da aplicação da seguinte tabela de remunerações mínimas:

Categorias	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3
Técnico superior	815,00 €	835,00 €	855,00 €
Técnico especialista	750,00 €	770,00 €	800,00 €
Técnico assistente	735,00 €	740,00 €	745,00 €
Administrativo/operacional	720,00 €	725,00 €	730,00 €
Trabalhador serviços gerais	705,00 €	710,00 €	715,00 €

2- Os estagiários auferirão uma retribuição de base mensal equivalente a 80 % do vencimento da categoria e escalão de entrada.

3- Os cargos de direção e coordenação referidos no anexo III, auferem remuneração que não pode ser inferior a quinze por cento acima da remuneração prevista para o técnico superior indicada no número 1 do presente anexo.

ANEXO II

Categorias e funções profissionais

A

Categorias profissionais

- Técnico superior;
- Técnico especialista;
- Técnico assistente;
- Administrativo/operacional;
- Trabalhador serviços gerais.

Descrição de funções

Técnico superior - Compreende tarefas e funções com elevado grau de responsabilidade, autonomia e/ou complexidade, que requerem o domínio de conhecimentos teóricos e de competências técnicas, e que poderão abranger, designadamente:

- Apoiar o desenvolvimento de negócios através da preparação e execução de atividades, políticas e programas, tendo em vista o cumprimento dos objetivos e da estratégia da unidade a que estiver afeto, equacionando a utilização eficiente dos recursos;
- Estudar, planear, programar, avaliar e aplicar métodos e processos de natureza técnica de molde a resolver problemas e desenvolver novas soluções ou negócios na respetiva área de atuação;

- Elaborar, autonomamente ou em equipa, pareceres e projetos e executar atividades de apoio geral ou especializado;

- Representar a unidade a que estiver afeto em assuntos de sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por orientações superiores;

- No âmbito das suas funções poderá coordenar, sempre que necessário, a atividade de outros técnicos ou equipas.

Técnico especialista - Compreende as tarefas e funções que requerem um domínio de conhecimentos e de técnicas especializadas, com elevado cariz prático e significativo grau de responsabilidade, autonomia e/ou complexidade, dentro das orientações e regras definidas, que, conforme a área de atuação, poderão abranger, designadamente em áreas técnicas, manutenção e de produção:

- Operar, monitorizar, manter e inspecionar instalações, sistemas e/ou equipamentos;

- Reparar avarias e executar as ações corretivas necessárias.

Técnico assistente - Compreende as tarefas e funções que requerem conhecimentos e técnicas específicas, orientadas para a concretização de atividades de cariz prático, administrativo ou operacional, de aplicação de métodos e processos práticos com alguma complexidade e variabilidade, em respeito pelas orientações e regras definidas, que, conforme a área de atuação, poderão abranger, designadamente:

Em áreas administrativas:

- Registo, organização, arquivo, cálculo e recuperação de informação e execução de tarefas administrativas e operações de manuseamento de dinheiro, organização de viagens e pedidos de informação.

Administrativo/operacional - Compreende as tarefas e funções simples, concretas e bem determinadas, de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos práticos de reduzida complexidade, com base em orientações superiores bem definidas, no âmbito da respetiva área de atuação.

Trabalhador serviços gerais - Compreende as tarefas operacionais (manuais ou mecanizadas) de natureza elementar e de âmbito limitado, que não requerem conhecimentos ou competências específicos, com base em processos simples, no âmbito da respetiva área de atuação.

B

Direção e coordenação

Diretor - Compreende as tarefas e funções de direção que consistem designadamente em:

- Em articulação com a gestão executiva da empresa e com os diretores de outros departamentos, definir a estratégia e o modelo de organização e funcionamento da unidade sob sua gestão, planeando, coordenando, controlando e desenvolvendo as atividades decorrentes da respetiva missão, com o objetivo de satisfazer as necessidades dos clientes, equacionando a melhor relação qualidade-custo e benefício para a empresa;

- Liderar e gerir a equipa de trabalho e supervisionar o respetivo desempenho, de modo a garantir o seu enquadramento e motivação para o cumprimento dos objetivos da

ANEXO III

Reclassificação e eliminação de categorias

unidade sob sua gestão, promovendo o seu desenvolvimento, produtividade e alinhamento com os valores e cultura da empresa;

– Garantir a disponibilização de informação relacionada com a unidade sob sua gestão, bem como quaisquer análises pedidas pela gestão executiva da empresa, por forma a garantir toda a informação necessária à tomada de decisão e ao controlo do negócio;

– Elaborar e gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar a utilização eficiente dos recursos;

– Elaborar e dirigir procedimentos operacionais e administrativos;

– Representar a empresa ou organização em negociações com pessoas ou entidades externas de alguma forma envolvidas com a organização, com carácter temporário ou duradouro, nomeadamente, clientes, fornecedores, entidades públicas ou privadas e acionistas.

Subdiretor - O subdiretor situa-se a nível hierárquico, imediatamente inferior a diretor.

– É o trabalhador que, a nível de direção, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes atividades da competência do diretor, cabendo-lhe substituir o superior hierárquico nas suas faltas ou impedimentos.

Coordenador - Compreende as tarefas e funções de chefia e coordenação que poderão abranger, designadamente:

– Em articulação com o(s) respetivo(s) diretores e com as restantes chefias e coordenadores, definir o modelo de organização e funcionamento da área sob sua gestão;

– Gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar o uso eficiente dos recursos afetos à unidade sob sua chefia ou ordenação;

– Planear, coordenar, controlar e desenvolver a missão da área sob sua gestão, definindo objetivos de atuação, tendo em conta os planos gerais estabelecidos, a competência da área e os procedimentos internos existentes;

– Controlar o cumprimento dos planos de atividade, os resultados obtidos e a eficiência das tarefas dependentes, com o objetivo de satisfazer as necessidades dos clientes, equacionando a melhor relação qualidade-custo e lucro para a estrutura onde se insere;

– Liderar e gerir a equipa de trabalho e supervisionar o respetivo desempenho, de modo a garantir o seu enquadramento e motivação para o cumprimento dos objetivos da unidade sob sua gestão, promovendo o seu desenvolvimento, produtividade e alinhamento com os valores e cultura da empresa;

– Representar a empresa ou organização em negociações com pessoas ou entidades externas de alguma forma envolvidas com a organização, com carácter temporário ou duradouro - clientes, fornecedores, entidades públicas ou privadas, acionistas (...);

– Executar tarefas, de acordo com o plano de atividades definido e proceder à avaliação dos resultados alcançados na respetiva área de atuação.

Coordenador-adjunto - É o trabalhador que colabora na elaboração das decisões no exercício das atividades do coordenador, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

Técnico superior
Contabilista
Técnico de contas
Técnico de computadores
Inspector de vendas
Programador
Técnico de electrónica
Tesoureiro
Técnico especialista
Desenhador maquetista
Desenhador de arte finalista
Guarda-livros
Maquetista
Oficial de conservação qualificado
Orçamentista
Operador de telecomunicações
Revisor principal
Secretário de direcção/administração
Técnico de publicidade
Tradutor
Redator de publicidade
Secretário de redacção
Técnico assistente
Prospector de vendas
Revisor
Arquivista
Caixa
Primeiro-caixeiro
Catalogador
Correspondente em línguas estrangeiras
Primeiro-escriturário
Fotógrafo de laboratório
Operador de registo de dados
Paginador
Cobrador
Fiel de armazém

Delegado de publicidade (*)
Segundo-escriurário
Segundo-caixeiro
Motorista de ligeiros

(*) Remuneração mista, parte fixa e comissões

Administrativo/operacional
Terceiro-escriurário
Terceiro-caixeiro
Recepcionista
Contínuo
Estafeta
Porteiro
Trabalhadores dos serviços gerais
Empregado de limpeza
Categorias profissionais eliminadas
Caixeiro-encarregado
Chefe de equipa electricista
Chefe de equipa construção civil
Chefe de equipa metalúrgico
Encarregado de refeitório ou cantina
Afinador de máquinas de 1. ^a
Canalizador de 1. ^a
Carpinteiro de limpos de 1. ^a
Cozinheiro
Dispenseiro
Electricista oficial
Estucador de 1. ^a
Mecânico de automóveis de 1. ^a
Montador-ajustador máquinas de 1. ^a
Motorista de pesados
Pedreiro de 1. ^a
Pintor de 1. ^a
Serralheiro civil de 1. ^a
Serralheiro mecânico de 1. ^a
Torneiro mecânico de 1. ^a
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a
Afinador de máquinas de 2. ^a
Ajudante de motorista
Canalizador de 2. ^a

Empregado de balcão
Empregado de refeitório ou cantina
Estucador de 2. ^a
Carpinteiro de limpos de 2. ^a
Copeiro
Mecânico de automóveis de 2. ^a
Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a
Motorista de ligeiros
Pedreiro de 2. ^a
Pintor de 2. ^a
Serralheiro civil de 2. ^a
Serralheiro mecânico de 2. ^a
Torneiro mecânico de 2. ^a
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a
Afinador de máquinas de 3. ^a
Canalizador de 3. ^a
Costureira
Fundidor de chumbo
Fundidor de material branco e filetes
Fundidor de tipo
Lubrificador
Mecânico de automóveis de 3. ^a
Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a
Pré-oficial electricista do 2. ^o ano
Serralheiro civil de 3. ^a
Serralheiro mecânico de 3. ^a
Torneiro mecânico de 3. ^a
Pré-oficial electricista do 1. ^o ano
Servente da construção civil
Embalador
Operador metalúrgico não especializado
Praticante metalúrgico do 3. ^o ano
Ajudante electricista do 2. ^o ano
Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano
Praticante metalúrgico do 2. ^o ano
Ajudante electricista do 1. ^o ano
Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano
Praticante metalúrgico do 1. ^o ano
Aprendiz electricista do 1. ^o ano
Aprendiz metalúrgico de 16 anos

Praticante de comércio do 1.º ano
Auxiliar de estereotipia
Auxiliar de impressão tipográfica
Estagiário gráfico do 1.º ano
Estagiário gráfico do 3.º ano (composição a frio)
Estagiário de operador de máquinas contabilidade
Estagiário de operador de máquinas auxiliares
Estagiário de operador de telefoto
Estagiário de operador de telex/teletipista
Estagiário de perfurador-verificador
Expedidor-distribuidor
Guarda-vigilante
Operador manual (mais de três anos)
Operador de máquinas (grupo III)
Ajudante de estereotipia
Ajudante de impressão tipográfica
Auxiliar gráfico do 4.º ano
Empregado auxiliar
Serviço de apoio
Estagiário gráfico do 1.º ano (composição a frio)
Estagiário expedidor distribuidor
Operador de máquinas (grupo II)
Operador manual (2.º e 3.º anos)
Auxiliar gráfico do 2.º ano
Tirocinante do 2.º ano
Aprendiz gráfico do 4.º ano
Aprendiz electricista do 2.º ano
Aprendiz metalúrgico de 17 anos
Paquete de 17 anos
Praticante do comércio 3.º ano
Tirocinante do 1.º ano
Aprendiz gráfico do 3.º ano
Paquete de 16 anos
Praticante de desenho do 3.º ano
Aprendiz gráfico dos 1.º e 2.º anos
Paquete de 15 anos
Praticante de desenho dos 1.º e 2.º anos
Compositor manual
Compositor mecânico

Controlador
Codificador-preparador (fotocomposição)
Estagiário documentalista
Esteno-dactilógrafo
Fotógrafo de fotogravura
Fotógrafo litógrafo
Fotogravador-retocador
Fundidor monotipista
Gravador de rotogravura
Impressor de rotogravura
Impressor de litografia
Impressor litográfico
Montador de fotogravura
Montador litógrafo
Operador de fotocompositora
Operador de telefoto
Operador de telex/teletipista
Programador e fabrico (com mais de um ano)
Provista-cromista
Retocador de litografia
Teclista
Teclista monotipista
Técnico estagiário de electrónica
Transportador de fotogravura
Transportador de litografia
Zincógrafo-fotogravador
Cortador de guilhotina
Desenhador com mais de quatro anos
Estereotipador
Galvanoplasta
Operador de máquinas (grupo IV)
Rectificador de cilindros (rotogravura)
Estagiário do 2.º ano
Estagiário do 4.º ano (composição a frio)
Fiscal
Operador de máquinas auxiliares
Operador de máquinas de contabilidade
Operador de máquinas de expedição
Perfurador-verificador

Programador de fabrico até um ano
Provista
Recebedor
Telefonista até 16 postos suplementares
Desenhador de dois a quatro anos
Estagiário escriturário do 2.º ano
Estagiário gráfico do 2.º ano (composição a frio)
Apontador
Auxiliar gráfico do 3.º ano
Desenhador até dois anos
Auxiliar gráfico do 1.º ano
Operador de máquinas (grupo I)
Operador manual (1.º ano)
Revisor estagiário
Arquivista estagiário
Estagiário de delegado de publicidade
Estagiário de secretário de direcção/administração
Estagiário de escriturário secretaria de redacção
Estagiário de escriturário do 1.º ano
Praticante de comércio do 2.º ano
Fotógrafo-litógrafo cromista
Montador-litógrafo cromista
Operador de fotocomposição directa
Encadernador
Escriturário da secretaria da redacção
Telefonista com mais de 16 postos suplementares
Operador de sistema de fotocomposição

Lisboa, 9 de agosto de 2022.

Pela APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa:

João Palmeiro, na qualidade de presidente.
Vitor Brás, na qualidade de vice-presidente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 29 de agosto de 2022, a fl. 4 do livro n.º 13, com o n.º 200/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas suas subscritoras e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pelas associações sindicais signatárias, não se encontrando compreendida no âmbito de aplicação deste ACT a atividade de exploração de áreas de serviço, designadamente no segmento de restauração, nem os trabalhadores afetos a essas atividades.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente ACT 1831 trabalhadores e 8 empregadores.

3- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades:

– BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA: Construção, conservação e exploração de autoestradas e respetivas áreas de serviço; (CAE 70100).

– Via Verde Portugal - Gestão de Sistemas Electrónicos de Cobrança, SA: Serviços de gestão de sistemas eletrónicos de cobrança, por utilização de infraestruturas viárias e de outras utilizadas por viaturas automóveis; (CAE 70220).

– BRISA O&M, SA: Gestão, operação, manutenção e conservação de infraestruturas rodoviárias; (CAE 52213).

– ATOBE - MOBILITY TECHNOLOGY, SA: Realização de investimentos nas áreas de desenvolvimento tecnológico e a prestação de serviços no âmbito de projetos e estudos ligados às novas tecnologias; (CAE 33200).

– BGI - BRISA GESTÃO DE INFRAESTRUTURAS, SA: Prestação integrada de serviços de manutenção, conservação e monitorização de infraestruturas rodoviárias, ferroviárias e urbanas tais como aeroportos, portos, zonas industriais, condomínios de habitação ou negócios, parques habitacionais e outras infraestruturas do mesmo tipo nas suas componentes de obra civil, equipamentos mecânicos, eléctricos e electrónicos e de zonas verdes; (CAE 71120).

– BRISA, Concessão Rodoviária, SA: Construção, conservação e exploração de autoestradas e respetivas áreas de serviço, em regime de concessão, bem como o estudo e realização de infraestruturas de equipamento social; (CAE 52211).

– BRISAL, Autoestradas do Litoral, SA: Conceção, projeto, construção, aumento do número de vias, financiamento, conservação e exploração, em regime de portagem, dos seguintes lanços de autoestrada: *i*) IC1-Marinha Grande (A8/IC1)-Louriçal (IC8); *ii*) IC1-Louriçal (IC8)-Figueira da Foz (A14/IP3); *iii*) IC1-Figueira da Foz (A14/IP3)-Quiaios; *iv*) IC1-Quiaios-Mira; (CAE 52211).

– Via Verde Serviços, SA: Conceção, comercialização e gestão de produtos e serviços na área da mobilidade, transporte e circulação e a gestão do relacionamento e do apoio ao cliente, bem como, o desenvolvimento e disponibilização de programas de fidelização e a conceção de soluções técnicas nestes domínios, enquanto atividade própria ou no âmbito da prestação de serviços a outras sociedades; (CAE 74900-R3).

4- O presente ACT abrangerá, cumpridos os formalismos legais necessários, todas as empresas do Grupo BRISA que se venham a constituir para desenvolverem atividades diretamente ligadas à construção, reparação e exploração de autoestradas e em que o grupo seja maioritário.

5- O presente texto do ACT revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2002, com as alterações introduzidas em 2003 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2003), em 2004 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2004), em 2005 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2005), em 2006 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2006), em 2007 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2007), em 2008 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2008), em 2009 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2009), em 2010 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010), em 2011 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2011), em 2012 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2012), em 2013 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2013), em 2014 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014), em 2015 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015), em 2016 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016), em 2017 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2017), em 2018 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018), em 2019 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2019) e em 2020 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2020).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período mínimo de vigência de 12 meses.

2- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária direta produzem efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de pelo menos 3 meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto no número 1, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

(...)
12- (...) o valor fixo de 3,85 €, por cada chamada.
(...)

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

(...)

Cláusula 61.^a

Diuturnidades

(...)
2- As diuturnidades vencidas a partir de 1 de janeiro de 1989 terão o valor fixo de 40,51 €.
3- A partir de janeiro de 2022 o valor global das diuturnidades de cada trabalhador não poderá exceder 40 % da sua remuneração de base.

Cláusula 62.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:
a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 211,01 €;
b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável - 176,62 €;
c) Três turnos com duas folgas fixas - 153,49 €;
d) Dois turnos com duas folgas variáveis - 136,07 €;
e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 115,22 €;
f) Dois turnos com duas folgas fixas - 105,94 €.
(...)

Cláusula 64.^a-A

Subsídio de função

1- O trabalhador titular da categoria profissional de «operador principal de posto de portagem» que coordene e supervisione o funcionamento de duas ou mais barreiras de portagem agregadas e os meios humanos a elas afetos e os que prestam serviço nos centros de operação de portagem (COP) têm direito a auferir, na medida e enquanto o exercício dessas funções se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 75,00 € (setenta e cinco euros).

2- (...)

3- O trabalhador titular da categoria profissional de «operador de central de comunicações» que presta serviço no centro de coordenação operacional (CCO) tem direito a auferir, na medida e enquanto tal situação se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 50,00 € (cinquenta euros).

4- O trabalhador titular da categoria profissional de «operador de posto de portagem» que presta serviço nos centros de operação de portagem (COP) tem direito a auferir, na

medida e enquanto tal situação se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 50,00 € (cinquenta euros).

5- Qualquer um dos subsídios de função estabelecidos nos números anteriores integra-se na retribuição correspondente ao período de férias e nos subsídios de férias e de Natal, mas não se integra em qualquer outra prestação ou acréscimo remuneratório, designadamente decorrente de trabalho normal prestado em dia feriado, de trabalho noturno e de trabalho suplementar.

(...)

Cláusula 67.^a

Abono para falhas

1- (...)

a) 1,94 € (...);

b) 1,13 € (...).

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 70.^a

Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

1- (...)

a) 49,30 € (...)

b) 67,12 € (...)

c) 78,65 € (...)

(...)

Cláusula 76.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- (...) 10,65 € por cada dia de trabalho efetivo.

Cláusula 76.^a-A

Vales de refeição e subsídios para compensação de encargos familiares

(...)

6- (...) 18,83 por cada dependente com idade inferior a sete anos.

7- (...) 126,00 € para os dependentes que no ano letivo com início nesse ano frequentem o 1.º ao 4.º ano de escolaridade, no valor de 179,00 € para os dependentes que no ano letivo com início nesse ano frequentem o 5.º ao 12.º ano de escolaridade e no valor de 232,00 € para os dependentes que no ano letivo com início nesse mesmo ano frequentem o ensino universitário.

(...)

CAPÍTULO XII

Formação

Cláusula 78.^a

Princípios gerais

(...)

6- (...)

b) O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de 40 horas de formação certificada por ano, a cada trabalhador.

(...)

Cláusula 87.^a

Inspeção automóvel

(...)

6- (...) no dia 31 de maio de 2023 (...)

Tabela salarial 2022

Profissionais de armazém

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Fiel de armazém	937,00 €	1 002,00 €	1 096,00 €	1 161,00 €	1 212,00 €

Profissionais de construção civil

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Téc. esp. expropriações	1 806,00 €	1 882,00 €	1 987,00 €		
Enc. laboratório	1 806,00 €	1 882,00 €	1 987,00 €		
Enc. geral obra civil	1 590,00 €	1 746,00 €	1 806,00 €	1 882,00 €	1 987,00 €
Téc. sinal. rodoviária	1 484,00 €	1 590,00 €	1 746,00 €	1 806,00 €	1 882,00 €
Téc. cons. man. rev. veg.	1 484,00 €	1 590,00 €	1 746,00 €		

Enc. fiscal obras	1 330,00 €	1 484,00 €	1 590,00 €	1 806,00 €	1 987,00 €
Téc. de expropriações	1 330,00 €	1 394,00 €	1 590,00 €	1 746,00 €	
Téc. laboratório	1 269,00 €	1 330,00 €	1 484,00 €	1 590,00 €	1 806,00 €
Of. de obra civil	1 002,00 €	1 056,00 €	1 096,00 €	1 187,00 €	1 269,00 €
Op. laboratório	926,00 €	1 002,00 €	1 056,00 €	1 136,00 €	1 212,00 €
Aux. téc. expropriações	847,00 €	926,00 €	1 002,00 €	1 096,00 €	1 212,00 €
Aj. op. laboratório	748,00 €	785,00 €	882,00 €		
Ajudante of. o. civil	705,00 €	785,00 €	861,00 €	926,00 €	977,00 €
Guarda	705,00 €	705,00 €	705,00 €		

Desenhadores

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Desenhador project.	1 484,00 €	1 590,00 €	1 746,00 €	1 806,00 €	1 882,00 €
Medidor orçamentista	1 269,00 €	1 330,00 €	1 484,00 €	1 590,00 €	1 746,00 €
Desenhador estudos	1 096,00 €	1 212,00 €	1 269,00 €	1 330,00 €	
Desenhador execução	847,00 €	882,00 €	937,00 €	1 002,00 €	
Arquivista técnico	785,00 €	830,00 €	882,00 €		

Electricistas/electrónicos

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Téc. electricidade	1 590,00 €	1 746,00 €	1 806,00 €	1 882,00 €	1 987,00 €
Téc. electrónica	1 590,00 €	1 746,00 €	1 806,00 €	1 882,00 €	1 987,00 €
Enc. fiscal electr.	1 330,00 €	1 484,00 €	1 590,00 €	1 806,00 €	1 987,00 €
Oficial electricista	1 002,00 €	1 056,00 €	1 096,00 €	1 187,00 €	1 269,00 €
Oficial electrónica	1 002,00 €	1 056,00 €	1 096,00 €	1 187,00 €	1 269,00 €

Auxiliares de escritório

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Emp. serv. externos	847,00 €	882,00 €	926,00 €	968,00 €	
Operad. reprográfico	847,00 €	882,00 €	926,00 €		
Telefonista	847,00 €	882,00 €	926,00 €		
Contínuo	748,00 €	785,00 €	830,00 €	882,00 €	
Empregado de limpeza	705,00 €	705,00 €	748,00 €	785,00 €	

Profissionais de escritório					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. adm. especialista	1 806,00 €	1 882,00 €	1 987,00 €		
Téc. pub. marketing	1 806,00 €	1 882,00 €	1 987,00 €		
Téc. administrativo	1 330,00 €	1 394,00 €	1 590,00 €	1 766,00 €	
Secretário	1 269,00 €	1 330,00 €	1 394,00 €	1 590,00 €	1 697,00 €
Rececionista	1 187,00 €	1 269,00 €	1 330,00 €	1 394,00 €	
Administrativo operacional	1 212,00 €	1 269,00 €	1 330,00 €	1 394,00 €	1 590,00 €
Escriturário	847,00 €	926,00 €	1 002,00 €	1 096,00 €	1 212,00 €
Portagens					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Encarreg. portagens	1 590,00 €	1 746,00 €	1 806,00 €	1 882,00 €	1 987,00 €
Op. prin. p. portagem	1 096,00 €	1 212,00 €	1 269,00 €	1 330,00 €	1 394,00 €
Op. p. portagem	748,00 €	830,00 €	882,00 €	968,00 €	1 056,00 €
Quadros superiores					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Nível I	3 658,00 €	3 776,00 €	4 153,00 €	4 409,00 €	
Nível II	2 909,00 €	3 058,00 €	3 207,00 €	3 358,00 €	
Nível III	2 494,00 €	2 606,00 €	2 719,00 €	2 829,00 €	
Nível IV	2 081,00 €	2 190,00 €	2 309,00 €	2 421,00 €	
Nível V	1 779,00 €	1 854,00 €	1 911,00 €	1 967,00 €	
Estagiário	1 423,00 €				
Rodoviários					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Motorista	882,00 €	937,00 €	1 056,00 €	1 096,00 €	
Topografia					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Topógrafo	1 484,00 €	1 590,00 €	1 746,00 €	1 882,00 €	1 987,00 €
Aux. topografia	847,00 €	882,00 €	937,00 €	968,00 €	
Porta miras	748,00 €	785,00 €	847,00 €		

Assistência a utentes					
Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Enc. ass. utentes	1 590,00 €	1 746,00 €	1 806,00 €	1 882,00 €	1 987,00 €
Enc. turno do cco	1 529,00 €	1 590,00 €	1 667,00 €	1 746,00 €	1 829,00 €
Op. cent. comunicações	1 096,00 €	1 212,00 €	1 269,00 €	1 330,00 €	1 394,00 €
Oficial mecânica	1 002,00 €	1 056,00 €	1 096,00 €	1 187,00 €	1 269,00 €
Op. patrulhamento	861,00 €	926,00 €	968,00 €	1 002,00 €	

Lisboa 27 de junho de 2022.

Pela BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA:

António de Magalhães Pires de Lima, administrador.
Daniel Alexandre Miguel Amaral, administrador.

Pela Via Verde Portugal - Gestão de Sistemas Electrónicos de Cobrança, SA:

Eduardo António da Costa Ramos, administrador.
Pedro Villas Wintermantel Mourisca, administrador.

Pela BRISA O&M, SA:

Manuel Rebelo Teixeira Melo Ramos, administrador.
Vasco Maria Horta Machado Trigo da Cunha, administrador.

Pela ATOBE - MOBILITY TECHNOLOGY, SA:

Marta Brugnini de Sousa Uva Martinha, administradora.
Eduardo António da Costa Ramos, administrador.

Pela BGI - BRISA GESTÃO DE INFRAESTRUTURAS, SA:

Manuel Rebelo Teixeira Melo Ramos, administrador.
José Miguel Tenreiro Araújo, administrador.

Pela BRISA, Concessão Rodoviária, SA:

António de Magalhães Pires de Lima, administrador.
Manuel Rebelo Teixeira Melo Ramos, administrador.

Pela BRISAL, Autoestradas do Litoral, SA:

Daniel Alexandre Miguel Amaral, administrador.
João Adolfo de Brito Portela, administrador.

Pela Via Verde Serviços, SA:

Eduardo António da Costa Ramos, administrador.
Pedro Villas Wintermantel Mourisca, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Joaquim Martins, secretário-geral.
Carlos Miguel Viegas Vitorino, secretário nacional.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

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

Marco Filipe Alcaide Barrancos, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Marco Filipe Alcaide Barrancos, na qualidade de mandatário

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

Marco Filipe Alcaide Barrancos, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, secretário geral, na qualidade de mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sádio, na qualidade de mandatário.

Declaração

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos filiados:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;
- Sindicatos dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

A Federação dos Sindicatos dos 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, Agência de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

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

- 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 e Cortiças do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 23 de agosto de 2022, a fl. 3 do livro n.º 13, com o n.º 195/2022, 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 EMES - Empresa Municipal de Estacionamento de Sintra, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado abreviadamente por AE, obriga, por um lado, a EMES - Empresa Municipal de Estacionamento de Sintra, EM, SA, adiante designada por EMES ou empresa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo STAL - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, adiante abreviadamente designado STAL.

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

3- O universo de aplicação é de cerca de 30 trabalhadores da empresa, à data de entrada em vigor deste acordo de empresa.

4- Para efeitos de âmbito geográfico da EMES é considerada a área geográfica de Sintra.

5- A atividade da EMES compreende, nomeadamente, a prestação de serviços de interesse geral no âmbito do desenvolvimento, gestão e exploração de soluções de mobilidade urbana, as quais incluem a construção, promoção e gestão de infraestruturas de estacionamento público urbano, a fiscalização do estacionamento público urbano e serviços associados, como o controlo do acesso aos bairros históricos e a vigilância de túneis, a construção e operação de infraestruturas de apoio à mobilidade pedonal, sistemas de mobilidade elétrica e produtos partilhados de mobilidade e demais atividades tal como definido nos estatutos da empresa.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente acordo de empresa entra em vigor a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua assinatura e é válido pelo prazo de 3 anos. Caso não seja denunciado por qualquer das partes, a vigência do presente acordo de empresa renova-se automática e sucessivamente por períodos de 2 anos.

2- O anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária contidas neste acordo de empresa têm uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de agosto de 2022.

3- O anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária contidas neste acordo podem ser revistas anualmente por acordo entre as partes.

4- As partes têm o dever de informar os trabalhadores sobre aspetos relevantes deste acordo de empresa e da lei aplicável.

5- Sempre que se verifiquem, pelo menos, três revisões que não incidam sobre o anexo II ou as cláusulas de expressão pecuniária, é feita a republicação do novo texto consolidado deste AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

Dever de informação

É dever da empresa prestar às associações sindicais outorgantes, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 5.^a

Organização sindical na empresa

1- Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2- A comissão sindical de empresa, doravante designada CSE, é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3- A comissão intersindical, doravante designada CIE, é a organização dos delegados sindicais das diversas CSE.

4- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais, criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efetivo pelos sindicatos.

5- Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores e, constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

6- As CSE e CIE, bem como os delegados sindicais na falta destas, têm competência para desenvolver atividade sindical, para analisar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores e nomeadamente:

a) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

b) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;

c) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente AE, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;

d) Ser informados e dar parecer, sempre que a empresa proceder à reestruturação dos serviços, nomeadamente devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

Cláusula 6.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, os membros das CSE e CIE e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou aplicação de quaisquer outras sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 7.^a

Comunicação à empresa

1- As direções das associações sindicais outorgantes comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais eleitos, bem como daqueles que integrem a CSE ou a CIE, por intermédio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados para afixação da informação sindical.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções de qualquer trabalhador abrangido pelo disposto no número anterior.

Cláusula 8.^a

Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros de direção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

2- Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior, beneficiam de um crédito de seis dias de ausências remuneradas por mês.

3- Para o exercício deste direito as associações sindicais respetivas deverão comunicá-lo, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação deverá ser efetuada no prazo de três dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

4- Os membros de direção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

Cláusula 9.^a

Direitos dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções, consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos legais como serviço efetivo, salvo quanto à remuneração.

4- Os trabalhadores referidos no número anterior têm, contudo, direito a um crédito que, no mínimo, será de doze horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções, por cada delegado sindical.

5- No caso de trabalhadores que integrem a CIE o crédito referido no número anterior será de 14 horas mensais.

6- Os delegados sindicais e membros da CIE, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números 3 a 5 desta cláusula, deverão avisar a entidade patronal, por escrito, sempre que possível, com a antecedência mínima de um dia.

7- Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito previsto no número anterior, deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos números 3 a 5 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

Cláusula 10.^a

Direito de reunião sindical na empresa

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se em plenário geral durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

2- Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores têm também direito a reunir-se em plenário por secções durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 3 horas por ano e por secção, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.

4- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que elas se efetuam.

5- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 11.^a

Instalações da comissão sindical de empresa

1- As CSE, ou os delegados sindicais na falta destas, têm direito a utilizar uma sala na empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções, sempre que solicitada.

Cláusula 12.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1- As CSE, CIE ou os delegados sindicais, quando nenhuma daquelas exista, reunirão trimestralmente e ainda sempre que se justifique com os órgãos de gestão da empresa, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2- Para os efeitos previstos no número anterior a empresa e as CSE, CIE ou os delegados sindicais na falta daquelas, acordarão entre si, até 15 de dezembro de cada ano civil, o calendário anual de reuniões.

3- O tempo despendido nas reuniões trimestrais é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, não contando para o crédito de horas previsto nos números 3 a 5 da cláusula 9.^a do AE.

4- O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efetuadas no âmbito das negociações do AE.

Cláusula 13.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respetivo, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização total, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se reportam.

2- A empresa comunicará, ainda, por intermédio destes mapas, os trabalhadores sindicalizados que se encontrem doentes, sinistrados ou em licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se reportem.

Cláusula 14.^a

Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1- Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de dez dias úteis, contados a partir da data de receção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2- Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objeto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de cinco dias úteis. O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da empresa.

3- A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objeto da consulta.

4- Ao disposto no número anterior excetuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 15.^a

Preenchimento de vagas

1- Salvo situações em que a função exija um perfil e qualificações que comprovadamente as trabalhadoras e os trabalhadores da EMES não detenham, o preenchimento de novas vagas para as categorias identificadas no anexo I é precedido de um processo de recrutamento interno, ao qual se segue, se necessário, um processo de seleção externo.

2- Em caso de igualdade na avaliação das candidaturas, será dada preferência às candidatas e candidatos que já sejam trabalhadoras e trabalhadores na EMES.

3- Findo o processo de seleção de que resulte a seleção de uma trabalhadora ou de um trabalhador da EMES num processo de recrutamento interno, esta ou este inicia o período de estágio.

Cláusula 16.^a

Admissão

1- Compete à EMES contratar as trabalhadoras e os trabalhadores, maiores de idade e com base em critérios objetivos, dentro dos limites da lei e do presente acordo de empresa.

2- A EMES pode solicitar, às candidatas e aos candidatos, elementos suplementares de comprovação dos respetivos requisitos.

Cláusula 17.^a

Período experimental

1- Nos contratos sem termo a admissão presume-se em regime experimental, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização. Porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período experimental.

3- No caso de contratos de trabalho sem termo aplicam-se as regras constantes nos termos legais, designadamente;

a) 90 dias para a generalidade das trabalhadoras e dos trabalhadores;

b) 180 dias para trabalhadores com cargos de complexidade técnica, nomeadamente, agentes de fiscalização de estacionamento, de elevado grau de responsabilidade ou de funções de confiança;

c) 240 dias, para trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior, nomeadamente que sejam admitidos para a categoria profissional de técnico superior constante do anexo I.

4- Nos restantes regimes contratuais aplicam-se as normas constantes na legislação em vigor.

Cláusula 18.^a

Local de trabalho

1- A trabalhadora e o trabalhador devem prestar o seu trabalho na área geográfica de Sintra onde a EMES exerça ou venha a exercer a sua atividade.

2- A eventual permanência da trabalhadora ou do trabalhador num determinado local não equivale à renúncia da possibilidade do mesmo ser deslocado, no âmbito da área geográfica que constitui o local de trabalho nos termos do número anterior.

3- As trabalhadoras e os trabalhadores, afetos a áreas em que não seja previsível a alteração do local de trabalho, por inerência do desempenho das suas funções, devem ser informados com 7 dias de antecedência.

4- Nas situações previstas no número anterior, quando a alteração ocorra no decurso do mês e implique o aumento de despesas com transportes públicos, a EMES reembolsa a diferença das despesas, até ao final desse mês.

5- A trabalhadora ou o trabalhador realizam deslocações no âmbito das suas funções profissionais, ou com vista à participação nas ações de formação profissional que a empresa entenda necessários.

Cláusula 19.^a

Categorias profissionais EMES

1- Às trabalhadoras e aos trabalhadores ao serviço da EMES são atribuídas categorias profissionais constantes do anexo I.

2- A trabalhadora ou o trabalhador exercem a atividade correspondente à categoria profissional que lhe está atribuída, bem como as funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha as qualificações profissionais adequadas e não impliquem desvalorização profissional.

3- Da mudança de categoria profissional não pode resultar a diminuição da retribuição que vinha sendo auferida, entendendo-se como retribuição para este efeito a constante do anexo II, com exceção das alterações que impliquem a mudança para categoria inferior, que ocorram nos primeiros 3 anos de antiguidade, por mútuo acordo.

Cláusula 20.^a

Definição de funções

1- As funções próprias das categorias profissionais deste AE são as constantes do anexo I.

Cláusula 21.^a

Progressão na carreira

1- Considera-se progressão o acesso ou passagem de um trabalhador a nível remuneratório superior dentro da sua carreira ou, ainda, a funções, mesmo que de carreira diversa da sua, que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda remuneração mais elevada, salvo quando tal ocorra em virtude do exercício de funções em regime de comissão

de serviço, caso em que a progressão opera na respetiva carreira.

2- Os trabalhadores progredem na carreira pelo mecanismo enunciado no número anterior sempre que completem três anos de permanência num determinado nível remuneratório e obtenham avaliação de desempenho com classificação positiva.

3- Para efeitos do previsto no número anterior será o Regulamento de Avaliação de Desempenho a definir qual a menção quantitativa equivalente a classificação positiva.

4- A falta de avaliação de desempenho não imputável ao trabalhador não prejudica a progressão na carreira.

Cláusula 22.^a

Tabela salarial

1- A tabela salarial consta do anexo II.

Cláusula 23.^a

Acesso a nova categoria profissional

1- O acesso a novas categorias profissionais depende de acordo prévio e expresso da trabalhadora ou do trabalhador e fica dependente de um período de estágio determinado pela EMES, de duração não superior a um ano.

2- A trabalhadora ou o trabalhador auferem durante o período de estágio, a remuneração que auferia antes do início do mesmo, sendo-lhe atribuído, a título excecional, um complemento de estágio de valor correspondente à diferença entre a remuneração da trabalhadora ou do trabalhador e a remuneração da categoria a que diz respeito o período de estágio.

3- Findo o período de estágio, a EMES decide e informa a trabalhadora ou o trabalhador sobre a sua integração na categoria a que diz respeito o período de estágio.

4- Caso se concretize a integração na categoria, o período de estágio conta para a antiguidade dessa categoria e a trabalhadora ou o trabalhador passa daí em diante a auferir a remuneração respetiva.

5- Caso não se concretize a integração na categoria, a trabalhadora ou o trabalhador mantém todos os direitos da carreira de onde provém, continuando a receber a remuneração que auferia antes do início do período de estágio.

Cláusula 24.^a

Exercício temporário de outras funções

1- Quando o interesse da empresa o exigir, a empresa pode encarregar temporariamente a trabalhadora ou o trabalhador de serviços não compreendidos na atividade contratada, pelo período máximo de seis meses, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição da trabalhadora ou do trabalhador.

2- Sempre que tal mudança seja superior a 90 dias, a EMES comunicará ao sindicato outorgante, previamente, o início e os fundamentos do exercício temporário de funções não compreendidas na categoria profissional da trabalhadora ou do trabalhador.

3- Findo o período máximo de seis meses, a EMES deve

reclassificar a trabalhadora ou o trabalhador não se aplicando o período de estágio previsto nas cláusulas 15.^a 23.^a deste acordo de empresa.

4- Caso não se concretize a integração na categoria, a trabalhadora ou o trabalhador mantém todos os direitos da categoria de onde provém, continuando a receber a remuneração fixa que auferia nas funções anteriores.

Cláusula 25.^a

Exercício de cargos de chefia

1- O exercício de cargos de chefia na EMES é realizado em comissão de serviço, tem natureza temporária e depende dos níveis de confiança, nos termos da lei.

2- São exercidos em regime de comissão de serviços os cargos de direção ou chefia diretamente dependentes da administração, funções de secretariado pessoal dos órgãos sociais, bem como outras funções cuja natureza implique uma relação de confiança.

3- A política de recursos humanos relativa aos cargos de chefia consta de regulamentos internos e é da competência exclusiva da EMES.

4- Sem prejuízo de outros normativos internos complementares, a avaliação de desempenho e progressão na carreira em vigor na empresa aplicam-se aos trabalhadores que exercem cargos de chefia, tendo estes os mesmos direitos que os demais.

5- Aquando da cessação da comissão, as trabalhadoras e os trabalhadores integram a carreira a que estão adstritos, nos termos da correspondente evolução, quando aplicável, de acordo com regime contratual existente, sem prejuízo do disposto na lei.

CAPÍTULO IV

Direitos, garantias e deveres

Cláusula 26.^a

Deveres da EMES

1- São deveres da empresa:

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

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

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

d) Promover a valorização profissional dos trabalhadores;

e) Respeitar a autonomia técnica da trabalhadora ou do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional o exija;

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

g) Prestar às organizações sindicais, no prazo de trinta dias, os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço nelas inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa;

h) Proporcionar aos trabalhadores corretas condições de higiene, saúde e salubridade nos locais de trabalho e proteção coletiva e individual das trabalhadoras e dos trabalhadores;

i) Sempre que adequado, criar normas que deem satisfação ao disposto na alínea anterior com o objetivo de proporcionar as condições ideais para um ambiente de trabalho salubre, diminuindo e/ou evitando os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho, ouvindo as entidades competentes para o efeito;

j) Entregar à trabalhadora ou ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele justificadamente o requeira, o documento onde conste o tempo que esteve ao serviço, atividade, funções ou cargos exercidos e outras referências de natureza laboral registada pela EMES;

k) Atualizar o registo do pessoal, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades de contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, sempre que haja comunicação de alterações.

Cláusula 27.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres da trabalhadora e do trabalhador:

a) Comparecer no local de trabalho designado pela EMES, de modo a iniciar as funções atribuídas à hora fixada de acordo com o respetivo horário de trabalho;

b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

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

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

f) 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;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador, nomeadamente velar pela conservação do vestuário e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes;

h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da EMES;

i) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

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

k) Guardar sigilo profissional, nos termos e limitações legais;

l) Comparecer nas ações de formação comunicadas pela empresa, salvo por motivo atendível que justifique a sua ausência;

m) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente AE.

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

Cláusula 28.^a

Garantias do trabalhador

1- A EMES não poderá:

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

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

c) Despromover ou diminuir a retribuição da trabalhadora ou do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

d) Despedir sem justa causa a trabalhadora ou o trabalhador;

e) Sem prejuízo das atribuições da hierarquia respetiva, interferir na autonomia técnica ou desrespeitar as regras deontológicas inerentes ao exercício da profissão da trabalhadora ou do trabalhador.

2- A trabalhadora ou o trabalhador pode, excepcional e fundamentadamente e para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as instruções sejam confirmadas por escrito.

Cláusula 29.^a

Processo individual

1- A cada trabalhadora ou trabalhador corresponde um só processo individual, donde constam os atos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço, remunerações, licenças, repressões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhadora ou trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a ele inerentes.

2- O processo da trabalhadora ou do trabalhador pode ser, a todo o tempo, consultado pelo próprio ou, mediante autorização destes, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei, nomeadamente no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vi-

gorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 30.^a

Responsabilidade profissional

1- A empresa garante a proteção em caso de responsabilidade civil na sequência de danos decorrentes do exercício das funções atribuídas à trabalhadora ou ao trabalhador.

2- O previsto no número anterior não exonera o trabalhador da obrigação de cumprimento rigoroso das suas funções e do conhecimento das leis gerais em vigor, proporcionando a EMES formação adequada nestas matérias.

Cláusula 31.^a

Direitos sindicais

1- Para o exercício da atividade sindical na EMES, constituem direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores:

a) Desenvolver a atividade sindical na empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, credenciados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Dispor, sendo membros dos órgãos de associações sindicais, de 6 dias para exercício das atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente, da retribuição e do período de férias;

c) Dispor, a título permanente na empresa, de instalações adequadas ao exercício das funções de delegadas e delegados sindicais e das comissões, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;

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

e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que fique assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;

f) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito pela empresa, informações do seu interesse;

g) Sendo delegadas ou delegados sindicais, não serem transferidos para fora do seu local de trabalho sem o acordo do respetivo sindicato;

h) Exigir da EMES o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança, que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

2- A EMES garante a divulgação do organograma geral da empresa.

Cláusula 32.^a

Quotização sindical

1- A EMES garante, nos termos da lei, os descontos das quotas sindicais na retribuição das trabalhadoras e dos tra-

balhadores e o envio dos mapas resumos dos respetivos descontos.

Cláusula 33.^a

Competência da EMES

1- Dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei, compete à empresa fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado.

2- A empresa pode elaborar regulamentos internos, dos quais constam normas de organização e disciplina do trabalho dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei.

3- A empresa dá conhecimento à associação sindical outorgante do conteúdo dos regulamentos internos, sendo estes ouvidos antes da sua publicação.

CAPÍTULO V

Duração e organização da prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as 35 horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- O período de trabalho diário tem início e termo de acordo com o horário de trabalho, podendo ocorrer em dias de calendário consecutivos.

Cláusula 35.^a

Definições relevantes

Sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, para efeitos do presente acordo de empresa, entende-se por:

a) Regimes de horários de trabalho - Os tipos de horários de trabalho previstos na lei, nomeadamente, horários regulares e horários por turnos;

b) Modalidades de horário de trabalho - Subdivisão dos regimes previstos na alínea anterior, nomeadamente horários regulares nas modalidades rígido e flexível, horários por turnos rotativos nas modalidades de descontínuo, semicontínuo e contínuo;

c) Escala de horário de trabalho - Composição e conjugação de vários horários dia que determinam um ciclo repetitivo;

d) Horário dia - Período normal de trabalho diário, com definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho, incluindo intervalos de descanso.

Cláusula 36.^a

Regimes de horário de trabalho

1- Compete à empresa definir os regimes de horários de trabalho, ouvindo para o efeito as estruturas representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores.

2- A organização e atribuição dos horários de trabalho tem em consideração, sempre que possível, as preferências manifestadas pelas trabalhadoras e trabalhadores procurando salvaguardar a distribuição equitativa de situações de penosidade acrescida.

3- A modalidade de horário é atribuída por períodos de seis meses, correspondendo a semestres civis, podendo ser reduzido exceccionalmente com pré-aviso de 30 dias, ou a qualquer tempo, por acordo.

4- Na área da fiscalização os semestres são organizados da seguinte forma: horário de verão (abril a setembro) e horário de inverno (outubro a março).

5- A escala semestral dos regimes de horário de trabalho existentes na empresa renova-se automaticamente, caso não seja comunicada uma nova escala até o mínimo de 30 dias antes do término da escala semestral em vigor.

Cláusula 37.^a

Modalidades de horários regulares

1- Na modalidade de horário regular, as horas de início e de termo da jornada de trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal são definidos por referência a uma semana de trabalho, mantendo-se esta constante ao longo do tempo.

2- Os horários regulares implicam a definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho no período compreendido entre as 8h00 e as 20h00, salvo pedido do trabalhador.

3- A prestação do trabalho em regime de horário regular não confere direito a subsídio de turno ou a outros acréscimos que não tenham sido previamente autorizados pela empresa.

4- Os horários regulares comportam duas modalidades: horário rígido e horário flexível.

Cláusula 38.^a

Condições do horário regular rígido

1- O horário regular rígido é aquele em que o trabalhador se obriga a cumprir as horas de início e de termo da prestação de trabalho diário previamente definidas.

2- Por acordo com a trabalhadora ou com o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser observado em período diverso do geralmente previsto no horário, desde que tal não afete o regular e eficaz funcionamento dos serviços, não implique encargos remuneratórios para a empresa e seja respeitado o limite estabelecido na cláusula 33.^a (intervalo de descanso ou para tomada de refeição) do acordo de empresa.

Cláusula 39.^a

Condições do horário regular flexível

1- No horário regular flexível, a trabalhadora ou o trabalhador podem gerir parte ou a totalidade do tempo de trabalho, escolhendo as horas de início e de termo da jornada diária, sem prejuízo da empresa poder estabelecer períodos de presença obrigatória, com a duração máxima de 5 horas por dia.

2- Esta modalidade não dispensa a trabalhadora e o trabalhador de cumprir, em termos médios, a totalidade do seu período normal de trabalho diário, sendo o respetivo apuramento médio com base no trimestre civil, não podendo ser realizadas mais de 10 horas de trabalho diário.

3- A flexibilidade de horário prevista nesta cláusula não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços.

4- Se no final do período de referência o trabalhador não tiver cumprido o período normal de trabalho trimestral, a retribuição correspondente ao período em falta é descontada.

Cláusula 40.^a

Modalidades e condições de horários por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação do trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamento de trabalho por turnos, que após negociação entre as partes outorgantes do presente AE nele será integrado como anexo.

Cláusula 41.^a

Alterações de horário dia

1- A pedido da trabalhadora ou do trabalhador, ou entre trabalhadoras e trabalhadores, são permitidas trocas nos horários dia, bem como dos períodos de descanso, em todos os regimes de horário de trabalho, desde que sejam devidamente autorizadas pela chefia, e que a organização de serviço esteja assegurada, não implicando encargos para a empresa e sem prejuízo do cumprimento do descanso diário obrigatório.

Cláusula 42.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho pode ser concedido nos termos da legislação em vigor e tem as seguintes modalidades:

a) Isenção sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, a que corresponde uma retribuição de 20 % do vencimento base;

b) Quando o período normal de trabalho é alargado até 1 hora por dia, a que corresponde uma retribuição de 15 % do vencimento base;

c) Quando o período normal de trabalho é alargado até ao máximo de 30 minutos por dia, a que corresponde uma retribuição de 5 % do vencimento base.

2- No pagamento subsídio de isenção de horário de trabalho prevista na alínea a), está incluída a remuneração do trabalho noturno e de trabalho suplementar.

3- A prestação de trabalho em regime de isenção de horário não prejudica o direito ao descanso diário, dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 43.^a

Regime de prevenção

1- O regime de prevenção ocorre quando a trabalhadora ou o trabalhador, em período de descanso, permanece à disposi-

ção da EMES para iniciar a prestação de trabalho relacionada com as suas funções mediante contacto desta, designadamente, para serviços de manutenção, informática ou de apoio à atividade operacional da empresa, sem prejuízo de outras situações urgentes ou inadiáveis.

2- A trabalhadora ou o trabalhador que tenha acordado a sua integração no regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para o qual se encontre escalado e em condições de, se necessário, comparecer nas instalações da empresa nos 60 minutos subsequentes à convocatória, salvo motivos atendíveis.

3- O acordo a que se refere o número anterior consta de documento escrito e pode ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se outro prazo for convencionado nesse acordo.

4- A trabalhadora ou o trabalhador em regime de prevenção tem direito a auferir um subsídio mensal de prevenção de valor correspondente a 2,5 % da remuneração base mensal.

5- O trabalho prestado em regime de prevenção é remunerado com acréscimo de 25 % do valor hora, incluindo o tempo de deslocação.

6- Caso se afigure necessário, a empresa assegura o transporte das trabalhadoras e dos trabalhadores para desempenho das suas funções em caso de necessidade de deslocação ao local de trabalho.

Cláusula 44.^a

Trabalho suplementar

1- A trabalhadora ou o trabalhador é obrigada(o) a realizar a prestação de trabalho suplementar, sem prejuízo da possibilidade de solicitar expressamente a sua dispensa, invocando motivos devidamente justificados.

Cláusula 45.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o prestado no período compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 46.^a

Intervalo de descanso ou para tomada de refeição

1- Sem prejuízo das disposições especiais constantes deste acordo, o período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de descanso, com a duração mínima de 1 hora e máxima de 2 horas, de forma a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivas.

2- Com o acordo da trabalhadora ou do trabalhador, o intervalo referido no número anterior pode ser reduzido, quando tal se mostre favorável às trabalhadoras e aos trabalhadores ou necessário para o regular e eficaz funcionamento da EMES.

Cláusula 47.^a

Jornada contínua

1- Entende-se por jornada contínua a que consiste na pres-

tação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 34.^a deste AE (Período normal de trabalho).

Cláusula 48.^a

Descanso semanal e complementar

1- As trabalhadoras e os trabalhadores da EMES têm direito a dois dias de descanso por cada semana de trabalho, sendo um de descanso obrigatório e o outro de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no número 5.

2- Os dias de descanso semanal podem corresponder a qualquer dia da semana.

3- Os dias de descanso obrigatório e complementar devem ser gozados conjuntamente, devendo o descanso complementar preceder ao descanso obrigatório, salvo as seguintes situações:

a) Quando os trabalhadores tenham o descanso obrigatório ao domingo, o descanso complementar é gozado de forma rotativa entre segunda e sábado;

b) Quando os trabalhadores estão afetos a serviços que funcionam de segunda a domingo, o descanso obrigatório e complementar são gozados maioritariamente em conjunto.

4- Na organização dos horários de trabalho a EMES procura assegurar, sempre que possível e independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, a coincidência do gozo dos dias de descanso semanal com o sábado e o domingo, bem como que os cônjuges ou trabalhadores em união de facto possam gozar os dias de descanso nos mesmos dias, garantindo um tratamento equitativo entre todos os trabalhadores.

5- No regime de horário regular em vigor na empresa um dos dias de descanso semanal deve coincidir com o sábado ou o domingo.

6- Às trabalhadoras e aos trabalhadores que trabalhem ao sábado e/ou domingo são garantidos 12 fins-de-semana por ano.

CAPÍTULO VI

Feriados e férias

Cláusula 49.^a

Feriados

1- Consideram-se feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- O prosseguimento das atividades essenciais da empresa deve ser assegurado de forma contínua, mesmo em dias feriados.

3- A dispensa de trabalho no carnaval e feriado municipal,

concedida aos funcionários municipais, aplica-se à EMES.

4- A EMES pode, mediante decisão expressa da respetiva administração, conceder dispensa do trabalho às suas trabalhadoras e aos seus trabalhadores, em datas específicas.

Cláusula 50.^a

Duração do período de 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, salvo o disposto no número seguinte.

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

3- O período de férias na EMES é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável o direito ao mesmo e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo da trabalhadora ou do trabalhador.

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

a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias de falta; dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias de falta;

b) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias de falta.

5- 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 efetivo, para este efeito, as faltas classificadas como não afetando a majoração do número de dias de férias.

6- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

7- Para efeitos de gozo de férias, consideram-se os dias normais de trabalho definidos nas respetivas escalas dos horários de trabalho.

Cláusula 51.^a

Férias das trabalhadoras e dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante à trabalhadora ou ao trabalhador, por ausência com duração superior a 30 dias, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, a trabalhadora ou o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e ao respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, aplica-se o previsto no número 3 do artigo anterior, desde que a trabalhadora ou o trabalhador regresse no primeiro trimestre, caso contrário aplica-se o número 2.

3- O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, deve ser preferencialmente gozado no decurso do primeiro semestre do ano imediato.

Cláusula 52.^a

Marcação do plano de férias

1- O plano de férias é marcado por acordo entre a trabalhadora ou o trabalhador e a empresa, devendo cada trabalhadora e trabalhador apresentar uma proposta, cumprindo os termos e prazos estipulados na lei.

2- O plano de férias deve conter um período de férias com a duração mínima de 10 dias normais de trabalho consecutivos.

3- Na falta de acordo, a EMES marca o plano de férias e elabora o respetivo mapa, nos termos da lei, no período entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Nos casos de trabalhadoras ou trabalhadores cônjuges ou em união de facto a EMES procura assegurar a conjugação dos respetivos planos de férias, no que toca ao período mínimo referido no número 2 desta cláusula.

Cláusula 53.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo a trabalhadora ou o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que a trabalhadora ou o trabalhador tenha direito.

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que a trabalhadora ou o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

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

6- A pedido da trabalhadora ou do trabalhador e mediante acordo da empresa, os períodos de férias já marcados podem ser alterados.

7- Quando a trabalhadora ou o trabalhador for transferido de serviço ou local de trabalho após acordado o seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 54.^a

Definição de faltas

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

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

Cláusula 55.^a

Tipos de faltas

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas, as previstas na lei ou aquelas que expressamente sejam definidas ou autorizadas como tal pela EMES.

3- São consideradas faltas injustificadas as que não cumpram os critérios definidos no número anterior.

Cláusula 56.^a

Comunicação e prova de faltas justificadas

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas a empresa, logo que possível.

3- A trabalhadora ou o trabalhador deve, em qualquer caso de falta justificada, apresentar à empresa prova dos factos invocados para a justificação, salvo dispensa expressa desta obrigação.

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias da trabalhadora ou do trabalhador, salvo o disposto na lei e neste acordo de empresa.

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

3- Tratando-se de faltas injustificadas de 1 ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

4- No caso da apresentação da trabalhadora ou do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação de

trabalho, respetivamente durante o primeiro período ou todo o período normal de trabalho.

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

6- Nos casos de ausência numa jornada de trabalho diária completa, independentemente da respetiva carga horária diária, o desconto na remuneração é correspondente a um dia completo de trabalho.

7- Nos casos de ausência por suspensão do contrato de trabalho, e sem prejuízo do disposto na lei, no regresso do trabalhador aplica-se o regime estabelecido na cláusula 38.º número 2.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 58.^a

Princípios gerais e definição de retribuição

1- Considera-se retribuição mensal a remuneração base, que corresponde ao valor relativo ao nível salarial na tabela da respetiva categoria profissional atribuída à trabalhadora ou ao trabalhador, bem como os subsídios de isenção de horário de trabalho e subsídio de turno horários consagrados neste Acordo de empresa.

2- Nos casos de exercício temporário de funções, nomeadamente comissão de serviço para exercício de cargos de chefia ou substituição temporária, o valor global auferido é igualmente considerado retribuição, apesar do seu carácter temporário.

3- Não se considera retribuição, as remunerações devidas a título de:

- a) Subsídio de refeição;
- b) Abono para falhas;
- c) Complemento em caso de estágio para nova categoria profissional;
- d) Subsídio por trabalho em local subterrâneo;
- e) Prémios de produtividade ou outros;
- f) Subsídio de penosidade;
- g) Subsídio de transporte de valores;
- h) Trabalho suplementar;
- i) Subsídio mensal de prevenção;
- j) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, transportes, alojamento.

Cláusula 59.^a

Cálculo da retribuição horária

1- A retribuição horária é calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times m}$$

sendo Rm o valor da retribuição mensal e m a carga horária semanal.

Cláusula 60.^a

Retribuição de trabalho noturno

1- O trabalho noturno é pago com o acréscimo previsto na lei.

Cláusula 61.^a

Retribuição em dia feriado

1- O trabalho normal prestado em dia feriado é pago com o acréscimo de 50 % do valor hora.

Cláusula 62.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago com os seguintes acréscimos:

a) Prolongamento ou antecipação do horário até 1 hora - 50 % de acréscimo;

b) Prolongamento ou antecipação do horário a partir da primeira hora - 37,5 % de acréscimo;

c) Trabalho em dia de descanso ou em feriado - 50 % de acréscimo.

2- O pagamento previsto no número anterior só ocorre desde que o trabalho suplementar seja solicitado e autorizado por parte da EMES.

Cláusula 63.^a

Subsídio de turno

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno previsto neste AE os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como, da natureza permanente ou não do funcionamento dos serviços.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à retribuição base, varia entre:

a) 25 % a 22 %, quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;

b) 22 % a 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;

c) 20 % a 15 %, quando o regime de turnos for semanal total ou parcial.

3- O acréscimo remuneratório inclui o valor devido por trabalho noturno, mas não afasta a remuneração por trabalho suplementar.

Cláusula 64.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias e do subsídio de férias corresponde à retribuição mensal consagrada neste acordo de empresa, acrescida da média dos valores pagos.

2- O respetivo pagamento é feito, de uma só vez, em junho ou antes do início do gozo do período de férias de 10 dias.

Cláusula 65.^a

Subsídio de Natal

1- O subsídio de Natal corresponde à retribuição mensal consagrada neste acordo de empresa.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, tendo em conta as situações relativas ao ano de admissão, ao ano de cessação do contrato de trabalho e ainda a suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 66.^a

Diuturnidades

1- Por cada período de três anos de trabalho efetivo ao serviço da empresa, o trabalhador adquire o direito a um prémio de antiguidade no valor de 25 € (vinte e cinco euros), a acrescer à retribuição base mensal.

2- Nos casos em que o trabalhador atingiu o topo da respetiva linha de carreira profissional, haverá lugar ao pagamento mensal, a partir da data em que perfaz três anos no escalão máximo da categoria profissional da sua designação profissional, de uma anuidade de 1 % da sua retribuição base mensal, por cada ano de antiguidade.

3- A antiguidade para efeitos das anuidades previstas no número anterior conta-se a partir de 1 de janeiro do ano seguinte ao que perfaz três anos na categoria máxima da sua carreira profissional.

Cláusula 67.^a

Subsídio de refeição

1- Às trabalhadoras e aos trabalhadores é atribuído, por dia completo de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição de 5,77 €.

2- Quando a trabalhadora ou o trabalhador for reembolsado de despesas que incluam refeições, não recebe o subsídio previsto no número anterior.

3- As trabalhadoras e os trabalhadores em regime parcial, que prestem no mínimo 4 horas de trabalho diário, têm direito ao subsídio de refeição previsto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 68.^a

Subsídio por trabalho em local subterrâneo

1- Quando o trabalho for realizado nas instalações subterrâneas do parque do Edifício Sintra, do parque do mercado do Cacém e do parque de Massamá, a trabalhadora ou o trabalhador tem direito a um subsídio de 25 % da remuneração base, pago na proporcionalidade do tempo de trabalho efetivamente prestado nessas condições.

2- O número anterior aplica-se também aos casos de substituição de uma trabalhadora ou de um trabalhador que desempenha aquelas funções, sendo nesta situação proporcional ao tempo prestado.

3- As trabalhadoras e os trabalhadores que recebam este subsídio mais de seis meses por ano, terão direito a continuar a receber o valor mensal no subsídio de férias.

Cláusula 69.^a

Subsídio de transporte de valores

1- Os trabalhadores afetos à coleta têm direito a um subsídio no valor de 30,00 €.

2- O subsídio previsto no número anterior não se aplica aos trabalhadores só com funções de apoio.

Cláusula 70.^a

Despesas em deslocações de serviço

1- As trabalhadoras e os trabalhadores que tenham que se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho, têm direito a serem reembolsados das inerentes despesas, mediante autorização prévia da EMES, salvo casos urgentes e inadiáveis devidamente justificados.

2- A empresa deve assegurar o custo do transporte para as trabalhadoras e os trabalhadores, cuja função implique a deslocação diária dentro da localidade onde está afeto o local de trabalho.

3- A pedido da trabalhadora ou do trabalhador podem ser adiantadas as importâncias relativas às despesas referidas nos números anteriores.

Cláusula 71.^a

Abono para falhas

1- O abono para falhas corresponderá ao valor de 86,29 €.

CAPÍTULO IX

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 72.^a

Higiene e segurança na EMES

1- A EMES assegura condições de segurança e saúde no trabalho, de acordo com os princípios gerais de prevenção, nomeadamente em aspetos relacionados com o planeamento e prevenção, num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho.

2- A empresa considera a prevenção da higiene e segurança uma responsabilidade necessária e imperativa, pelo que devem ser aplicadas medidas que visam:

a) Assegurar as condições de trabalho, salvaguardando a segurança e a saúde física e mental das trabalhadoras e dos trabalhadores;

b) Desenvolver as condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção que possibilitem o exercício da atividade profissional em condições de segurança e de saúde para a trabalhadora e para o trabalhador, tendo em conta os princípios de prevenção de riscos profissionais;

c) Informar e formar as trabalhadoras e os trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) Informar e consultar os representantes das trabalhadoras e dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou as próprias trabalhadoras e os próprios trabalhadores.

Cláusula 73.^a

Política de prevenção e sensibilização de saúde junto das trabalhadoras e dos trabalhadores

1- Considerando que a defesa e vigilância da saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores da empresa constitui um objetivo prioritário do presente AE, as partes acordam:

a) Na aplicação rigorosa das obrigações legais relacionadas com a medicina do trabalho das trabalhadoras e dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

b) Na promoção de rastreios de saúde relacionados com os principais riscos, tendo em consideração a atividade da empresa;

c) Na definição de uma política de prevenção e sensibilização para o combate ao uso e abuso de droga e álcool;

d) Na implementação de um programa de testes de desintoxicação de situações que coloquem em causa a saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores, por entidades habilitadas para o efeito, em regulamento a estabelecer;

e) No apoio para participação em programas de desintoxicação e desabilitação por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Cláusula 74.^a

Fardamento

1- As trabalhadoras e os trabalhadores devem, no desempenho das suas funções, zelar pela conservação do vestuário e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes, devendo a EMES fornecer os uniformes e o equipamento adequados e necessário para o exercício das suas funções garantindo a sua substituição, a título gratuito, em função do desgaste natural a que estão sujeitos.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 75.^a

Comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste AE.

Cláusula 76.^a

Constituição, funcionamento e deliberação

1- Constituição:

a) É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes, que podem ser assessorados;

b) As assessoras e os assessores, todavia, não têm direito a voto;

c) Por cada representante efetivo será designado uma ou

um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efetivo;

d) Cada uma das partes indica por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes respetivos dos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros;

e) A comissão paritária funciona enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2- Normas de funcionamento:

a) A comissão paritária funciona em local na EMES, a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funciona a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a proposta da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião;

c) Cabe à empresa assegurar as funções de apoio à reunião, devendo elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- A comissão paritária terá por atribuição a interpretação de cláusulas e integração de lacunas do presente AE.

4- As deliberações da comissão paritária só podem ser tomadas por unanimidade, desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes, cabendo a cada membro um voto.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente AE, devendo a nova redação ser depositada e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 77.^a

Princípios gerais

1- A EMES considera a formação profissional como uma área estratégica para a concretização do seu plano de negócio e, conseqüentemente, para o desenvolvimento pessoal e profissional das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores.

2- A EMES considera fundamental a sistematização, formalização e avaliação da formação ministrada às trabalhadoras e aos trabalhadores, promovendo processos de monitorização.

3- A EMES organiza, preferencialmente, as ações de formação dentro do horário normal de trabalho.

4- As trabalhadoras e os trabalhadores com elevada competência e domínio das respetivas áreas de especialização devem apostar na sua formação como formadores e desenvolver estas funções internamente na empresa.

5- A EMES garante a necessária formação quando se verifique a necessidade de reconversão profissional, por motivos de saúde ou outros.

CAPÍTULO XII

Benefícios sociais

Cláusula 78.^a

Benefícios sociais

1- As trabalhadoras e os trabalhadores da EMES podem, segundo opção do próprio, inscrever-se no centro de cultura e desporto sintrense (CCOS) ou noutra entidade de natureza semelhante, ficando sujeitos às normas e regulamento em vigor.

Cláusula 79.^a

Trabalhador estudante

1- É trabalhadora ou trabalhador estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar incluindo cursos de pós-graduação.

2- Considerando que valorização profissional das trabalhadoras e dos trabalhadores contribui para o desenvolvimento da empresa podem ser desenvolvidos programas específicos de apoio à formação académica complementar.

3- O exercício dos direitos consagrados à trabalhadora e ao trabalhador estudante carece de comprovativos de inscrição, frequência e aproveitamento.

4- À trabalhadora ou ao trabalhador estudante aplica-se a legislação em vigor, obrigando-se a EMES à divulgação permanente dos direitos e deveres destas e destes trabalhadores através da intranet.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 80.^a

Efeitos do acordo de empresa

1- O acordo de empresa entra em vigor na data prevista na cláusula 2.^a, com exceção do disposto nos números seguintes.

2- No que respeita a subsídios variáveis o seu pagamento de acordo com o presente AE inicia-se no mês seguinte ao que dizem respeito, tendo em conta o modelo de processamento de remunerações em vigor na empresa (subsídio de refeição, subsídio de turno, retribuição por trabalho suplementar, subsídio noturno ou em dia feriado, subsídio subterráneo, abono para falhas, subsídio de transporte de valores).

3- Quanto à organização do tempo de trabalho, todas as escalas e matérias de organização do tempo de trabalho das trabalhadoras e dos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa devem estar de acordo com as regras nele previstas, no menor tempo possível, não podendo o período de transição ultrapassar os três meses.

4- As adesões voluntárias, após o período de adesão inicial, também se devem refletir na organização do tempo de trabalho no menor tempo possível, sem que tal ultrapasse os dois meses.

5- Para aplicação da cláusula 50.^a do presente AE considere-se o ano de 2022, após o início de vigência deste instrumento, refletindo-se no apuramento de férias a 1 de janeiro de 2023.

Cláusula 81.^a

Negociação de matéria anexa ao AE

1- São objeto de negociação, no prazo de 180 dias após a entrada em vigor deste AE, as seguintes matérias, pela seguinte ordem de prioridades:

- a) Regulamento de avaliação de desempenho;
- b) Regulamento de assiduidade e pontualidade;
- c) Regulamento de formação profissional;
- d) Regulamento de prevenção saúde, higiene e segurança no trabalho.

2- A negociação das matérias previstas no número anterior terá início 15 dias após a entrega de propostas que qualquer das partes outorgantes venha a apresentar.

3- As matérias previstas no número anterior desta cláusula, depois de negociadas e acordadas, entrarão imediatamente em vigor, constituindo parte integrante deste AE.

Cláusula 82.^a

Trabalhadores não filiados no sindicato outorgante

1- Os trabalhadores que não se encontrarem filiados no sindicato outorgante ou que a EMES desconhece a sua filiação, e que pretendam aderir a este acordo de empresa devem preencher o documento de adesão ao acordo de empresa.

2- A adesão voluntária produz os seguintes efeitos:

a) Adesões até ao último dia do mês anterior à produção de efeitos deste acordo de empresa, nos termos da cláusula anterior, produzem efeitos no dia de entrada em vigor do acordo de empresa;

b) Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, e até ao dia 14, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do mês seguinte;

c) Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, a partir do dia 15, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do segundo mês seguinte à sua adesão;

d) Sem prejuízo do disposto no documento de adesão, considera-se data de adesão a data de receção do referido documento nos recursos humanos da EMES.

Cláusula 83.^a

Apoio jurídico

1- A EMES assegurará aos seus trabalhadores apoio jurídico e contencioso em processos judiciais decorrentes da prestação efetiva de funções profissionais e nos quais se apresentem como queixosos/ofendidos/autores.

Cláusula 84.^a

Transição e integração nas carreiras e na tabela salarial

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes da presente cláusula os trabalhadores transitam para a nova tabela salarial, prevista neste AE, sem perda de quaisquer direitos, nomeadamente de carreira, antiguidade ou retribuição, garantindo a integração de todos os trabalhadores no nível correspondente aos módulos de três anos da sua antiguidade, contados a partir do nível remuneratório em que, de acordo com este AE, se faz o ingresso na carreira.

2- Os trabalhadores que se encontrem posicionados numa carreira, mas a prestar funções em postos de trabalho que correspondam a uma carreira superior e detenham as habilitações exigidas, transitam, automaticamente, para a carreira superior, sem mais formalidades.

3- Nas situações previstas no número anterior os trabalhadores são integrados na tabela salarial no nível imediatamente superior da carreira para que transitam que corresponda à retribuição auferida na origem, sem prejuízo da aplicação das regras de transição do número um se mais favorável ao trabalhador.

CAPÍTULO XIV

Cláusula 85.^a

Casos omissos

1- Os casos omissos serão resolvidos nos termos da lei aplicável.

Sintra, 15 de julho de 2022.

Pela EMES - Empresa Municipal de Estacionamento de Sintra, EM, SA:

Sr. Pedro Manuel da Costa Ventura, na qualidade de presidente do conselho de administração da EMES.

Sr. Domingos Linhares Quintas, na qualidade de vogal do conselho de administração da EMES.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr. José Correia, na qualidade de presidente, membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Sr. António Magalhães, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL.

ANEXO I

Transcrição das categorias profissionais e conteúdo funcional em vigor na EMES:

	Categorias profissionais	Conteúdo funcional
1	Técnico superior	Estudar e elaborar projetos ou documentação e transmitir pareceres inerentes à sua especialidade técnico-funcional, atendendo às normas e aos requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir informação necessária aos processos de decisão, ao desenvolvimento das atividades ou ao controlo de gestão da empresa. Assegurar a gestão, a orientação e a supervisão dos recursos e das atividades desenvolvidas em projetos ou áreas funcionais que lhe estejam atribuídas.
2	Técnico	Realizar ou colaborar, no âmbito das suas qualificações, na elaboração de estudos, projetos e documentação inerente à sua especialidade técnico-funcional, atendendo às normas e aos requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir elementos necessários aos processos de gestão ou desenvolvimento das atividades da empresa.
3	Assistente técnico	Realizar, sob orientação superior, ou colaborar na elaboração de estudos, projetos e documentação inerente à sua especialidade técnico-funcional, atendendo às normas e aos requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir elementos necessários aos processos de gestão ou desenvolvimento das atividades da empresa. Acompanhar e fiscalizar a execução de trabalhos ou a prestação de serviços por terceiros e/ou programar, gerir, orientar e supervisionar a atividade e os recursos afetos que lhe estejam atribuídos, em conformidade com as normas existentes e as orientações recebidas da respetiva chefia. Executar trabalhos de reparação, de beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos em áreas e matérias da sua competência técnica.
4	Agente fiscalização de estacionamento	Fiscalizar as áreas de estacionamento tarifado em articulação com outros agentes da EMES em serviço nessas áreas, verificando o cumprimento das normas de estacionamento pelos veículos estacionados e assegurando a autuação dos transgressores. Pode desempenhar todas as funções próprias do agente de fiscalização e gerir, orientar e supervisionar a atividade desenvolvida por grupos ou equipas de agentes de fiscalização.
5	Assistente administrativo	Assegurar a realização de tarefas de âmbito administrativo específicas do serviço ou área funcional em que esteja alocado, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência. Pode exercer funções de apoio administrativo e/ou secretariado a administradores, diretores ou outras chefias e quadros técnicos.
6	Agente de fiscalização	Vigiar e controlar as áreas de estacionamento tarifado, assegurando a fiscalização e notificação do cumprimento das normas de estacionamento pelos veículos estacionados e o apoio e informação aos utentes, a verificação e registo do estado de conservação e funcionamento dos equipamentos e da sinalização existente, a informação das ocorrências e da utilização do espaço de estacionamento, bem como a articulação com outros agentes da EMES e com os agentes policiais em serviço nessas áreas. Quando necessário, em situações ocasionais e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de cobrador em parques de estacionamento, de operador de coleta, de telecontrolo e videovigilância de tráfego, ou de informação e receção de documentos de utentes, nos vários serviços da empresa.
7	Operador de coleta	Executar a recolha das receitas e dos registos de informação dos parcometros ou outros equipamentos de cobrança, assegurando o transporte e depósito das receitas nas dependências bancárias indicadas para o efeito e o encaminhamento da informação e entrega da documentação nos serviços próprios da empresa. Quando necessário, em situações ocasionais e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de cobrador em parques de estacionamento, de agente de fiscalização, de telecontrolo e videovigilância de tráfego, ou de informação e receção de documentos de utentes, nos vários serviços da empresa.

	Categorias profissionais	Conteúdo funcional
8	Operador/cobrador de parques	<p>Vigiar e controlar um parque de estacionamento tarifado, assegurando a fiscalização do cumprimento das normas de estacionamento pelos veículos estacionados, a cobrança das tarifas e o apoio e informação aos utentes, a verificação e registo das receitas e do estado de conservação e funcionamento dos equipamentos e da sinalização existentes, a informação das ocorrências e da utilização do espaço de estacionamento, bem como a articulação com outros agentes da EMES e com os agentes policiais em serviço na área de localização do parque.</p> <p>Quando necessário, em situações ocasionais e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de agente de fiscalização, de operador de coleta, de telecontrolo e videovigilância de tráfego, ou de informação e receção de documentação de utentes, nos vários serviços da empresa.</p>
9	Operador de vigilância de tráfego	<p>Vigiar e controlar vias de tráfego rodoviário operando com equipamentos de videovigilância e telecontrolo, assegurando a vigilância da situação de tráfego, a operação de equipamentos de telecontrolo da segurança e sinalização do tráfego ou outros de manutenção, informando ou alarme, a verificação e registo do estado de conservação e funcionamento dos equipamentos existentes, bem como o registo e a informação das ocorrências, incidentes ou acidentes, e a articulação com os serviços policiais, de socorro e de proteção civil da área de localização das vias em presta serviço.</p>
10	Motorista	<p>Conduzir e assegurar a manutenção e limpeza dos veículos automóveis da empresa.</p> <p>Complementarmente pode efetuar a carga e transporte de volumes e mercadorias, adquirir materiais necessários ao economato da empresa e efetuar recolhas e entregas de documentação.</p>
11	Auxiliar de serviços administrativos	<p>Assegurar o atendimento e encaminhamento de pessoas ou chamadas telefónicas. Recolher, registar, expedir ou entregar pequenos volumes, correspondência ou outra documentação.</p> <p>Executar tarefas de reprodução e envio de documentos operando com equipamentos de reprografia e telecópia.</p> <p>Pode assegurar outras tarefas não especializadas para que seja solicitado.</p>
12	Técnico de manutenção	<p>Assegurar os trabalhos de reparação, beneficiação ou conservação de instalações ou equipamentos, em áreas e matérias da sua competência técnica.</p> <p>Assegurar os trabalhos de manutenção e conservação dos parques de estacionamento.</p> <p>Assegurar os trabalhos de recolha das receitas e dos registos de informação dos parcometros ou outros equipamentos de cobrança, assegurando o transporte e depósito das receitas nas dependências bancárias indicadas para o efeito e o encaminhamento da informação e entrega da documentação nos serviços próprios da empresa</p>
13	Encarregado de armazém	<p>Assegurar a receção, arrumação, conservação e fornecimento de materiais, ferramentas e equipamentos, procedendo à respetiva medição, contagem e pesagem, usando equipamento próprio para o efeito, ou à sua referência e registo em documentos próprios relativos ao aprovisionamento e distribuição dos materiais.</p> <p>Quando necessário pode realizar a carga, descarga, recolha e distribuição de materiais de armazém, operando os equipamentos, máquinas e veículos, próprios para o efeito.</p>

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Técnico superior	1 007,49 €	1 215,98 €	1 424,38 €	1 632,20 €	1 841,26 €	2 049,71 €	2 258,15 €	2 466,60 €	2 622,94 €	2 779,27 €	2 935,60 €
Técnico	709,46 €	847,67 €	955,37 €	1 007,49 €	1 059,59 €	1 111,72 €	1 163,82 €	1 215,98 €			
Assistente administrativo	709,46 €	809,13 €	847,67 €	903,27 €	995,37 €	1 007,49 €	1 059,59 €	1 111,72 €	1 163,82 €	1 215,98 €	
Coordenador técnico	1 163,82 €	1 320,15 €	1 476,49 €	1 580,71 €							
Agente fiscalização estacionamento	705,00 €	709,46 €	757,01 €	809,13 €	847,67 €	903,27 €	995,37 €	1 007,49 €	1 059,59 €		
Assistente administrativo	705,00 €	709,46 €	757,01 €	809,13 €	847,67 €	903,27 €	995,37 €	1 007,49 €	1 059,59 €		
Agente fiscalização	705,00 €	709,46 €	757,01 €	809,13 €	847,67 €	903,27 €	995,37 €	1 007,49 €	1 059,59 €		
Operador de coleta	705,00 €	709,46 €	757,01 €	809,13 €	847,67 €	903,27 €	995,37 €	1 007,49 €	1 059,59 €		
Operador de parque	705,00 €	709,46 €	757,01 €	809,13 €	847,67 €	903,27 €	995,37 €	1 007,49 €	1 059,59 €		
Operador de vigilância de tráfego	705,00 €	709,46 €	757,01 €	809,13 €	847,67 €	903,27 €	995,37 €	1 007,49 €	1 059,59 €		
Motorista	705,00 €	709,46 €	757,01 €	809,13 €	847,67 €	903,27 €	995,37 €	1 007,49 €	1 059,59 €		
Auxiliar de serviços administrativos	705,00 €	709,46 €	757,01 €	809,13 €	847,67 €	903,27 €	995,37 €	1 007,49 €	1 059,59 €		
Técnico de manutenção	1 111,72 €	1 163,82 €	1 215,98 €	1 268,04 €							
Encarregado de armazém	1 111,72 €	1 163,82 €	1 215,98 €	1 268,04 €							

Depositado em 23 de agosto de 2022, a fl. 3 do livro n.º 13, com o n.º 196/2022, 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 LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outra

Cláusula prévia

1- A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2021.

2- Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes a empresa aplicará o clausulado do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 1979 e ulteriores revisões.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico não oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Braga.

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

4- O presente AE abrange 1 empregador e 146 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

O presente acordo de empresa entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

A tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022 e serão válidos pelo período de um ano.

Cláusula 33.ª-A

Cantinas em regime de auto-serviço

De harmonia com o disposto na cláusula 33.ª-A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 1982, a empresa pagará a cada trabalhador o valor de 6,00 euros diários de subsídio de alimentação.

ANEXO II

Enquadramento e tabela salarial

Grupo 1	1 063,00
Encarregado	

Grupo 2	1 020,00
Afinador de máquinas	
Grupo 3	971,00
Polidor de lentes para objectivas e aparelhos de precisão	
Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos	
Grupo 4	956,00
Polidor de lentes de iluminação	
Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação	
Grupo 5	950,00
Esmerilador de lentes ou prismas	
Fresador de lentes ou prismas	
Metalizador de vidros de óptica	
Grupo 6	898,00
Colador de sistemas ópticos	
Grupo 7	869,00
Centrador de lentes	
Controlador de lentes ou prismas	
Montador de sistemas ópticos	
Grupo 8	858,00
Preparador-espelhador de peças ópticas	
Grupo 9	844,00
Alimentador de máquinas	
Colador de lentes ou prismas	
Descolador de lentes ou prismas	
Embalador	
Facetador de lentes ou prismas	
Lacador	
Lavador	
Limpador	
Verificador de superfícies	
Grupo 10	815,00
Servente de limpeza	
Grupo 11	725,00
Praticante do 3.º ano	
Grupo 12	705,00
Praticante do 2.º ano	
Grupo 13	705,00
Praticante do 1.º ano	

Lisboa, 12 de julho de 2022.

Pela LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA:

Pedro Miguel Magalhães Oliveira, na qualidade de administrador executivo.

Vitor Manuel Lourenço Freitas, na qualidade de administrador executivo.

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

Simão Pedro Monteiro Leite, na qualidade de mandatário.

José de Sousa Valente Malta, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos de declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e afins da Região a Norte do Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da 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 23 de agosto de 2022, a fl. 3 do livro n.º 13, com o n.º 198/2022, 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 Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato dos Bancários do Centro e outro - Alteração salarial e outras

Entre a Caixa Geral de Depósitos, SA, o Sindicato dos Bancários do Centro e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO foi acordado introduzir as seguintes alterações aos anexos II e III do acordo de empresa cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, 1.ª série, de 22 de março de 2020, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

ANEXO II

Tabela salarial 2021

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	674,50				
2	769,00				
3	858,00				
4	971,00				
5	1 101,00	1 148,00			
6	1 226,50	1 288,00			
7	1 293,00	1 354,00			
8	1 389,00	1 457,50			
9	1 524,00	1 600,00			
10	1 654,00	1 735,00			
11	1 845,49	1 933,15			
12	1 977,84	2 076,33			
13	2 151,71	2 255,72	2 367,78		
14	2 363,76	2 481,58	2 600,63		
15	2 580,22	2 704,74	2 844,56		
16	2 799,15	2 937,44	3 086,97	3 238,54	
17	3 005,83	3 156,88	3 313,56	3 481,45	
18	3 325,29	3 500,33	3 681,50	3 870,82	4 095,38

Tabela salarial 2022

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	705,00				
2	787,00				
3	876,00				
4	989,00				
5	1 119,00	1 166,00			
6	1 244,50	1 306,00			
7	1 311,00	1 372,00			
8	1 407,00	1 475,50			
9	1 542,00	1 618,00			
10	1 672,00	1 753,00			
11	1 863,49	1 951,15			
12	1 983,77	2 082,56			
13	2 158,17	2 262,49	2 374,88		
14	2 370,85	2 489,02	2 608,43		
15	2 587,96	2 712,85	2 853,09		
16	2 807,55	2 946,25	3 096,23	3 248,26	
17	3 014,85	3 166,35	3 323,50	3 491,89	
18	3 335,27	3 510,83	3 692,54	3 882,43	4 107,67

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária para 2021 e 2022

	Valor 2021	Valor 2022
Diuturnidades	46,00	46,00
Subsídio de refeição diário	11,37	11,43
Abono para falhas	150,70	151,60
Subsídio de apoio ao nascimento	790,00	800,00
Subsídio infantil	57,36	57,70
Subsídio de estudo		
1.º ao 4.º ano	32,00	33,00
5.º e 6.º ano	45,00	46,00
7.º ao 9.º ano	55,00	56,00
10.º ao 12.º	66,50	67,50
Ensino superior	80,50	81,50
Subsídio a trabalhador estudante	22,00	23,00
Ajudas de custo		
Em Portugal (por inteiro)	51,50	51,50
Deslocações diárias	16,50	16,50
No estrangeiro (por inteiro)	125,00	125,00
Indemnização por morte em acidente de trabalho	151 130,00	151 130,00
Valor máximo crédito habitação	214 540,00	230 000,00

Declaração

Os outorgantes da presente revisão do acordo de empresa acima identificado mais acordam que:

a) De acordo com a cláusula 3.^a, número 4, do acordo de empresa, os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária acordados para 2021, constantes dos anexos II e III, terão efeitos desde 1 de janeiro de 2021;

b) De acordo com a cláusula 3.^a, número 4, do acordo de empresa, os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária acordados para 2022, constantes dos anexos II e III, terão efeitos desde 1 de janeiro de 2022;

c) Se mantém em vigor todo o restante clausulado do acordo de empresa acima identificado, em tudo o que não foi acordado alterar;

d) O presente acordo de empresa abrange potencialmente 6234 trabalhadores, cujas categorias profissionais e descrição de funções constam do anexo I, que se mantém inalterado.

Lisboa, 30 de junho de 2022.

Pela Caixa Geral de Depósitos, SA:

Paulo José Ribeiro Moita Macedo, vice-presidente do conselho de administração e presidente da comissão executiva.

Nuno Alexandre de Carvalho Martins, vogal executivo do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

Gentil Reboleira Louro, secretário da direção.

João Miguel Silva Lopes, vogal da direção.

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

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral, mandatário e vogal da direção.

Cristina Maria Damião de Jesus, mandatária e vogal da direção.

Depositado em 23 de agosto de 2022, a fl. 3 do livro n.º 13, com o n.º 197/2022, 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 ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 1950, onde se lê:

«Cláusula 18.^a

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de janeiro de 2022 e por cada dia de trabalho efetivo, um subsídio de refeição no valor de 3,70 €.»

Deve ler-se:

«Cláusula 18.^a

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de janeiro de 2022 e por cada dia de trabalho efetivo, um subsídio de refeição no valor de 3,60 €.»

Acordo de empresa entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato dos Bancários do Centro e outro - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2022, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 2990 onde se lê:

«(...)

Pela 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

(...)

Pedro Miguel Ribas Fontes Guimarães, na qualidade de mandatário.

(...).»

Deve ler-se:

«Pela 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

(...)

Hugo Flávio Rebouço Marinho, na qualidade de mandatário.

(...).»

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 e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Socais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de maio de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - Carlos Alberto Lourenço Machado.

Vice-presidente - Teresa Maria dos Santos Tomás Rosa Marques.

Tesoureira - Ana Filipa Prudêncio de Carvalho Vilar.

Tesoureira substituta - Mónica Isabel Pinto Ribeiro.

Secretário-geral - Hélder Filipe Correia Marques de Sá.
Vogal - Ricardo Miguel Patrício Alpande.
Vogal - Fábio Gonçalves Reis.
Vogal - Vítor Manuel Borrhalho Ferreira.
Vogal - Isabel Maria Pereira Duarte Garcia.
Vogal - Carlos Manuel Gomes Lopes.
Vogal - Maria da Conceição Gomes Gonçalves Lopes da Costa.

Suplentes:

Aires Manuel Lopes da Costa Gonçalves.

Ana Berta Varela.

Joaquim da Veiga.

Rúben Ricardo Barreto Moreno.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Nacional dos Locadores de Veículos - ARAC - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleita em 30 de setembro de 2021 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021, foi efetuada a seguinte substituição:

Presidente - Europcar Internacional - Aluguer de Automóveis, SA, representada por Paulo Manuel Diogo de Carvalho Moura, passa a ser representada por Paulo Sérgio de Carvalho Pinto.

Presidente da secção de ALP - Banco Santander Consumer Portugal, SA, representada por Luís Miguel dos Santos Ribeiro, passa a ser representada por Nuno Miguel Lima Zigue.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM - Constituição

Estatutos aprovados em 30 de junho de 2022.

Preâmbulo

Os trabalhadores da EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM, com sede na Rua Conde da Boavista, n.º 16, em Beja, no exercício dos direitos que a Constituição e o Código do Trabalho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgão do coletivo

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário (e);
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Deliberar a constituição da CT;
- b) Aprovar os estatutos da CT e as suas posteriores alterações;
- c) Eleger e destituir a CT ou alguns dos seus membros;
- d) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nos presentes estatutos;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse para os trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT (ou);
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem pelo menos 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a deliberação de destituição da CT ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes a:

- a) Constituição da comissão de trabalhadores;
- b) Aprovação dos estatutos e respetivas alterações;
- c) Eleição e destituição da CT ou de algum dos seus membros.

4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Direitos da CT

1- Constituem direitos da CT, nos termos da lei e destes estatutos:

- a) Aceder e receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na respetiva empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração ou quando a sua área de intervenção operacional seja alargada, ou quando a sua figura jurídica fosse alterada;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1- O disposto no artigo anterior, entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização, mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas.

Artigo 16.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 17.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 18.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de receitas e despesas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes mensais e acordos contabilísticos executados com outras entidades;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais;

i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores os seguintes atos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

Artigo 20.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- No exercício do direito do controlo de gestão, a CT deve obrigatoriamente:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 21.º

Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido diretamente pela comissão de trabalhadores, quando se trate de reestruturação da empresa.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a comissão de trabalhadores tem:

a) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

b) O direito de ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

c) O direito de reunir com os órgãos encarregados dos tra-

balhos preparatórios de reestruturação;

d) O direito de emitir juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 22.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

A CT goza, ainda dos seguintes direitos, em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de vinte cinco

horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 27.º

Ação da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

Para o exercício da sua atividade cada um dos membros da CT dispõe de um crédito de horas não inferior a 35 horas mensais.

Artigo 32.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do órgão de gestão da empresa, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 33.º

Solidariedade

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade que une todas as organizações dos trabalhadores nos mesmos objetivos fundamentais.

Artigo 34.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores, previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Proteção legal

Os membros da CT gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial, a prevista nos artigos 408.º a 411.º do Código do Trabalho.

Artigo 36.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 42.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por 3 (três) elementos, conforme o artigo 417.º alínea b), do Código do Trabalho.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo

elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de 4 anos.

Artigo 40.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 38.º número 2.

Artigo 41.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação da CT e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito pela CT de entre os seus membros na primeira reunião após a tomada de posse.

2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

Artigo 44.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 45.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 46.º

Disposições gerais e transitórias

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua atividade na empresa.

Artigo 2.º

Princípios gerais sobre o voto

O voto é direto e secreto.

É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 3.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída no mínimo por três trabalhadores um dos quais será presidente, designados pela CT, de entre os seus membros, ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Fará parte ainda da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

Compete à comissão eleitoral:

- Iniciar e dirigir o processo eleitoral;
- Afixar as listas com a antecedência prevista antes do acto eleitoral;
- Designar os locais em que haverá mesas de voto e o respetivo horário de funcionamento;
- Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais;
- Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- Apreciar e julgar as reclamações;
- Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- Assegurar o igual acesso ao aparelho técnico e material para o desenvolvimento eleitoral;
- Caberá à comissão eleitoral a edição das listas e respetivo

va distribuição pelos locais usuais de afixação de documentos de interesse para todos os trabalhadores e por todos os locais onde funcionarão as mesas de voto.

Artigo 4.º

Caderno eleitoral

A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de cinco dias úteis após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 5.º

Convocatória da eleição

O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

A convocatória mencionará expressamente a data, horário, local e objeto da votação.

A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

Artigo 6.º

Candidaturas

Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

As listas devem discriminar os nomes completos, os números dos bilhetes de identidade ou cartão cidadão e respetivas datas de emissão e os locais de trabalho, de 3 membros efetivos e de, pelo menos, 1 suplente, no máximo de 3.

As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo pelos proponentes.

A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

Artigo 7.º

Rejeição de candidaturas

A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues

fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

As irregularidades detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de 24 horas a contar da respetiva notificação.

As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 8.º

Aceitação das candidaturas

Até ao 2.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publicita, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 51.º, a aceitação de candidatura.

As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 9.º

Campanha eleitoral

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 10.º

Local e horário da votação

A votação da constituição da comissão de trabalhadores e dos projetos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

A votação é efetuada durante as horas de trabalho.

A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos,

não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respetivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

Artigo 11.º

Laboração contínua e horários diferenciados

A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respetiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 12.º

Mesas de voto

Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento e, caso contrário a votar por correspondência.

Artigo 13.º

Composição das mesas de voto

As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto que dirigem a respetiva votação, ficando para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 14.º

Boletins de voto

O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade iniciarse dentro do horário previsto.

A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de

voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 15.º

Acto eleitoral

Compete a cada mesa de voto dirigir os respetivos trabalhos do acto eleitoral.

Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem.

Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respetiva mesa.

A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 16.º

Votação por correspondência

Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo correio.

Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 17.º

Significado dos votos

Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra;
- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo

os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante;

– Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 65.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 18.º

Abertura das urnas e apuramento

A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

Uma cópia de cada acta referida no número 2 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respetivo.

O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.

A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 19.º

Registo e publicidade

Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

A CT só pode iniciar as respetivas atividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 20.º

Recursos para impugnação da eleição

Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis

e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 21.º

Destituição da CT

A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.

O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

A deliberação é precedida de discussão em plenário.

No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 22.º

Aprovação e alteração dos estatutos

À aprovação e alteração dos estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as normas referentes ao processo de votação para eleição dos membros da CT.

Artigo 23.º

Outras deliberações por voto secreto

As normas referentes ao processo de votação para eleição dos membros da CT aplicam-se também, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 25 de agosto de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 79, a fl. 54 do livro n.º 2.

Transdev Norte, SA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 3 de agosto de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2016.

Artigo 40.º

(Composição)

1- A comissão de trabalhadores é composta por 5 (cinco) elementos efectivos, sendo o número de candidatos suplentes facultativo e não superior ao número de efectivos.

2- (Mantém.)

3- (Mantém.)

Artigo 54.º

(Composição e competências da comissão eleitoral)

1- O processo eleitoral, é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais

será presidente, eleita pela CT de entre os seus membros, e por um representante, por cada lista concorrente, sendo que o seu mandato, coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria. O presidente da CE tem voto de qualidade no caso de empate das deliberações.

2- (Mantém.)

3- (Mantém.)

4- (Mantém.)

Registado em 22 de agosto de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 77, a fl. 54 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 4 de agosto de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

António Manuel Pereira Conceição.
Nuno Alexandre Martins de Almeida.
Carlos José Piçarra da Silva Martins.

Suplentes:

Marcos Paulo Gomes Brito Garcia.
Telma Marina Parreira Piriquito.
Joaquim António Barrocas Dias.

Registado em 25 de agosto de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 80, a fl. 54 do livro n.º 2.

Transdev Norte, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleitas em 3 de agosto de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Márcio Gomes Carvalho.

Daniel António Pereira Ribeiro.
Óscar Luís Carneiro Ferreira.
José Carlos Almeida Santos.
António Manuel Gueiral Varela.

Suplentes:

José Birilio Martins Coelho.
Filipe Joaquim Borges Brito.
Ricardo Luís Vieira da Silva.
Amândio José Guimarães Nogueira Gonçalo.
José Luís Fonseca Moreira.

Registado em 22 de agosto de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 78, a fl. 54 do livro n.º 2.

Fundação Casa da Música - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 30 de junho de 2022 para o mandato de dois anos:

Susana Silva Lamarão.
Ricardo António Barbosa de Carvalho Torres.
Daniel Fernando da Silva Santos.

Registado em 26 de agosto de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 81, a fl. 55 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Prio Energy, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de agosto de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Prio Energy, SA:

«De forma a darmos cumprimento ao número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, os colaboradores signatários informam que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores na área de segurança e saúde no trabalho (SST) da empresa Prio Energy, SA no dia 24 de novembro de 2022.»

(Seguem as assinaturas de 106 trabalhadores.)

Secretaria-Geral da Educação e Ciência - 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 pelos trabalhadores, 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 agosto de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Secretaria-Geral da Educação e Ciência.

«Com referência ao assunto em epígrafe, e dando cumprimento ao número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos a V. Ex.ª, para efeitos do disposto no artigo 28.º da mesma lei, que, no

dia 13 de dezembro de 2022, terá lugar, na Secretaria-Geral da Educação e Ciência, sita na Av. Infante Santo, n.º 2, em Lisboa, a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto no artigo 21.º da lei supra referida.»

(Seguem as assinaturas de 49 trabalhadores.)

Silicália Portugal - Indústria e Comércio de Aglomerados de Pedra, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de agosto de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Silicália Portugal - Indústria e Comércio de Aglomerados de Pedra, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.ª com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 25 de novembro de 2022, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Silicália Portugal - Indústria e Comércio de Aglomerados de Pedra, SA.

Morada: Estrada Nacional 118, Casal Vale Peixes, 2205-305 Abrantes.»