



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 das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Alteração salarial e outras | 3798 |
| - Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras | 3800 |
| - Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Revisão global | 3807 |
| - Acordo de empresa entre a CELBI, SA e o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado | 3834 |
| - Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L. ^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras | 3861 |
| - Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L. ^{da} e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - Alteração salarial e outras | 3866 |

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Skyshare - Sindicato dos Tripulantes da Netjets - SSTN - Constituição 3873

II – Direção:

- Skyshare - Sindicato dos Tripulantes da Netjets - SSTN - Eleição 3884

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da} - Alteração 3884

II – Eleições:

- ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da} - Eleição 3896

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

| | |
|---|------|
| - Câmara Municipal de Viana do Castelo - Convocatória | 3896 |
| - Sibelco Portuguesa, L. ^{da} - Convocatória | 3897 |
| - SN Maia - Siderurgia Nacional, SA - Convocatória | 3897 |

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 das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Alteração salarial e outras

Artigo 1.º

Artigo de revisão

O presente contrato coletivo de trabalho revê parcialmen-

te o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019, e com última alteração alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2019.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- (...)

2- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 17 empregadores e 3200 trabalhadores.

Cláusula 19.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 4,77 €.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 21.^a**Ajudas de custo**

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 53,30 € para alimentação e alojamento, ou efetuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respetivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2- (...)

a) Pequeno-almoço 2,50 €;

b) Ceia 3,20 €;

c) Almoço ou jantar 10,60 €;

d) Dormida 30,90 €.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

Cláusula 22.^a**Subsídio de turno**

1- Os trabalhadores que prestem serviços em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal de 48,50 €.

2- (...)

Cláusula 23.^a**Seguro e fundo para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 32,20 €. Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2- (...)

3- (...)

ANEXO III

Armazéns (Produção)**Tabela salarial**

Remunerações mínimas (em euros)
(De 1 de julho a 31 de dezembro de 2022)

| Grupo | Categoria | Total |
|-------|---|----------|
| A | Enólogo principal Analista principal | 1 172,00 |
| B | Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém | 1 091,00 |
| D | Enólogo Técnico de manutenção 1. ^a Ajudante de controlador de qualidade Analista Encarregado de armazém Fogoeiro de 1. ^a | 933,00 |
| E | Motorista de pesados | 903,00 |
| F | Técnico de manutenção de 2. ^a Ajudante de encarregado de armazém Chefe de sector de enchimento Fogoeiro de 2. ^a | 883,00 |
| G | Analista estagiário Técnico de construção civil (pedreiro, pintor, carpinteiro, preparador, serralheiro, trolha) Cozinheiro Motorista de ligeiros Operador de máquinas Tanoeiro Profissional de turismo Técnico de manutenção de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a | 842,00 |
| H | Operador-chefe de linha de enchimento | 819,00 |
| I | Operador de empilhador | 793,00 |
| J | Ajudante de motorista Promotor comercial de vinhos Operador de linha de enchimento Profissional de armazém Auxiliar de construção civil (servente de construção civil) Ajudante de fogoeiro | 782,00 |
| L | Promotor comercial de vinhos do 2. ^o ano Profissional de turismo do 2. ^o ano | 740,00 |
| M | Auxiliar de armazém Profissional de turismo do 1. ^o ano Promotor comercial de vinhos do 1. ^o ano Empregado de refeitório Auxiliar de limpeza | 720,00 |
| N | Auxiliar de armazém do 1. ^o ano | 720,00 |

ANEXO III-A

Tabela administrativos e vendasRemunerações mínimas
(1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022)

| Grupo | Categorias profissionais | Valor em euros |
|-------|--|----------------|
| I | Director de serviços Chefe de escritório Analista de sistemas | 1 337,00 |
| II | Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de contabilidade Tesoureiro | 1 198,00 |
| III | Chefe de secção Técnico superior principal Chefe de vendas Programador | 1 067,00 |
| IV | Técnico superior Inspector de vendas Secretário de direcção | 1 013,00 |
| V | Técnico comercial e de marketing Caixa Técnico administrativo Técnico de higiene e segurança Promotor de vendas (sem comissão) Vendedor (sem comissão) | 947,00 |
| VI | Técnico administrativo assistente Cobrador Operador comercial | 885,00 |
| VII | Rececionista-telefonista | 817,00 |
| VIII | Contínuo Porteiro Rececionista-telefonista (1.º ano) | 763,00 |
| IX | Assistente administrativo (2.º ano) | 750,00 |
| X | Assistente administrativo (1.º ano) Promotor de vendas (com comissão) Operador de limpeza Contínuo (1.º ano) Porteiro (1.º ano) Vendedor (com comissão) | 720,00 |
| XI | Paquete (até 17 anos) | Regime SMM |

Porto, 30 de junho de 2022.

Pela Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP):

Nuno Maria Azevedo e Bourbon Aguiar Branco e *Gonçalo Maria Vidigal Pontifice Aguiar Branco*, na qualidade de mandatários.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

Nuno Ricardo Ramos Alves, na qualidade de mandatário.

Depositado em 15 de setembro de 2022, a fl. 5 do livro n.º 13, com o n.º 209/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Artigo 1.º

Acordo de revisão parcial do CCT

As associações outorgantes acordam na revisão parcial do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2008, entre as mesmas celebrado, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho é vertical e abrange, por um lado, as pessoas singulares ou coletivas filiadas na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED, que desenvolvam uma atividade retalhista alimentar e/ou não alimentar de venda de produtos de grande consumo em regime predominante de livre serviço e, por outro, os trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- (...)

3- (...)

4- Os outorgantes propõem-se a requerer em conjunto ao ministério responsável pelos assuntos laborais, no momento do depósito desta CCT, a respetiva portaria de extensão, nos seguintes termos:

a) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na APED, que desenvolvam atividade retalhista com o âmbito referido no número 1 e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no CCT não representados pelas associações sindicais outorgantes;

b) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados em qualquer associação de empregadores que exerçam a atividade de comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, desde que os respetivos estabelecimentos obedeçam a uma das seguintes condições:

i) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponha de uma área de venda contínua, de comércio a retalho alimentar, igual ou superior a 2000 m²;

ii) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponha de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

iii) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

iv) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

5- (Revogado.)

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- (...)

2- A tabela salarial constante do anexo III e o valor do subsídio de alimentação previsto na cláusula 19.^a, número 1, entram em vigor no dia 1 de março de 2022.

3- (...)

4- (...)

CAPÍTULO II

Carreira profissional e admissões

(...)

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1- (...)

2- São criadas as categorias profissionais seguidamente identificadas, e definido, nos seguintes termos, o respetivo nível de enquadramento:

- a) Praticante de eletricista-auto, enquadrada no nível XI;
- b) Praticante de mecânico, enquadrada no nível XI;
- c) Mecânico de 2.^a, enquadrada no nível X;
- d) Eletricista-auto de 2.^a, enquadrada no nível IX;
- e) Mecânico de 1.^a, enquadrada no nível IX;
- f) Eletricista-auto de 1.^a, enquadrada no nível VIII;
- g) Mecânico especializado, enquadrada no nível VIII;
- h) Eletricista-auto especializado, enquadrada no nível VII;
- i) Mecânico principal, enquadrada no nível VII;
- j) Eletricista-auto principal, enquadrada no nível VI;
- k) Operador de armazém de 1.^a, enquadrada no nível IX;
- l) Operador de armazém especializado, enquadrada no nível VIII;

m) Operador de armazém principal, enquadrada no nível VII.

3- A categoria profissional de «operador de armazém B» é redenominada para «operador de armazém ajudante» e a de «operador de armazém A» para «operador de armazém de 2.^a», mantendo, respetivamente, o enquadramento no nível XI e no nível X.

Cláusula 5.^a-A

Comissão de serviço

1- Sem prejuízo do estipulado na lei, as categorias correspondentes aos níveis I e II e às de coordenador de loja, gerente de loja, encarregado de loja A e encarregado de loja B poderão ser exercidas em regime de comissão de serviço interno ou externo.

2- A entidade patronal pode pôr termo à comissão de serviço mediante comunicação dirigida ao trabalhador com a

antecedência mínima de 30 ou 60 dias consoante a prestação de trabalho em regime de prestação de serviço tenha durado, até 2 ou mais anos.

3- No caso de comissão de serviço interna, aplicam-se os prazos referidos no número anterior, passando o trabalhador a exercer a atividade correspondente à categoria que ocupava anteriormente.

Cláusula 7.^a

Acessos

1- Os trabalhadores das categorias constantes do nível XI do anexo II são promovidos, decorrido dois anos, às categorias correspondentes do nível X.

§ único. O praticante de eletricista-auto, após dois anos no nível XI é promovido a eletricista-auto de 2.^a no nível IX.

2- Os trabalhadores das categorias constantes do nível X do anexo II são promovidos, decorrido três anos, às categorias correspondentes do nível IX.

§ único. O operador informático estagiário será promovido a operador estagiário de 2.^a, decorridos seis meses de permanência naquela categoria.

3- Os trabalhadores das categorias de 1.^a constantes do nível IX, com exceção do operador informático de 2.^a, do anexo II são promovidos, decorridos três anos, às respetivas categorias do nível VIII.

§ 1.º O eletricista-auto de 2.^a, após três anos no nível IX, é promovido a eletricista-auto de 1.^a, no nível VIII

§ 2.º O oficial de carnes de 2.^a, após três anos no nível IX, é promovido a oficial de carnes de 1.^a, no nível VIII.

4- Os trabalhadores das categorias de servente/ajudante de motorista e contínuo, decorridos três anos de permanência na categoria, serão remunerados pelo nível X da tabela salarial.

Cláusula 8.^a

Reclassificações

1- No prazo de 30 dias, contados a partir da data de entrada em vigor do presente CCT, as empresas procederão às reclassificações a seguir identificadas:

| Categoria detida no âmbito do CCT 2008 | Nova categoria decorrente do presente CCT |
|--|---|
| Panificador principal Padeiro principal | Panificador/padeiro principal |
| Panificador especializado Padeiro especializado | Panificador/padeiro especializado |
| Panificador de 1. ^a Padeiro de 1. ^a | Panificador/padeiro de 1. ^a |
| Panificador de 2. ^a Padeiro de 2. ^a | Panificador/padeiro de 2. ^a |
| Praticante de panificação/pastelaria | Praticante de panificação/ pastelaria |

2- Os trabalhadores que por força do disposto no número anterior sejam reclassificados, manterão na nova categoria a antiguidade que já tinham anteriormente.

3- Os trabalhadores que detenham categorias profissionais, não previstas no número 1, que se encontravam enquadradas, no âmbito do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Em-*

prego, n.º 22, de 15 de junho de 2008, no nível XIII e XII são reenquadrados na categoria profissional prevista no nível XI para o respetivo âmbito profissional, acedendo à categoria correspondente no nível X, após terem completado 2 anos de antiguidade de permanência no nível XI.

4- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente CCT desempenhavam como atividade principal ou predominante a correspondente a uma das categorias previstas nas alíneas *a)* a *g)* do número 2 da cláusula 5.ª, são integrados, no prazo indicado no número 1 da presente cláusula e com efeitos a contar da data da entrada em vigor do presente CCT, na correspondente categoria e nível de enquadramento, tomando como critério o total do número de anos desempenhado na função na empresa.

5- Do disposto nos números anteriores, não pode resultar qualquer redução da remuneração mensal que o trabalhador vinha auferindo.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

(...)

Cláusula 9.ª-A

Contratação a termo

1- A celebração de contrato a termo está sujeita à forma escrita, ficando cada um dos outorgantes com um exemplar, e deve conter os elementos definidos na lei.

2- Constitui motivo de contratação a termo, por necessidade temporária da empresa, a realização de ações para promover o aumento de fluxo de clientes, o lançamento de novos produtos, serviços ou atividades, inventários, bem como iniciativas de caráter sazonal, tais como a realização de campanhas, promoções, saldos, liquidações, assim como o reforço temporário do seu quadro de pessoal resultante da abertura de um novo estabelecimento comercial até um período máximo de 12 meses.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para o preenchimento de vagas ou criação de novos postos de trabalho de caráter permanente.

4- Cabe à empresa a prova dos factos que justificam a celebração do contrato a termo.

Cláusula 9.ª-B

Renovação de contrato a termo certo

1- As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação.

2- Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior ou de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes, dentro dos limites legais.

3- A renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipu-

lar período diferente.

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

Cláusula 11.ª-A

Banco de horas

1- Ao abrigo e para os efeitos do artigo 208.º do Código do Trabalho, é instituído um regime de banco de horas, que se rege pelo disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias, tendo o acréscimo por limite cinquenta horas por semana e cento e cinquenta horas por ano, desde que observado o disposto nos números seguintes.

3- O regime de banco de horas, previsto na presente cláusula, não pode ser utilizado em simultâneo com o regime de adaptabilidade, previsto nos números 6 e 7 da cláusula 11.ª, no caso de implicar o acréscimo de mais do que 2 horas em relação ao período máximo diário de trabalho, fixado no número 3 da cláusula 9.ª, sendo este limite de acréscimo calculado proporcionalmente no caso do trabalho a tempo parcial, tendo em consideração o respetivo período normal de trabalho semanal.

4- Os períodos referidos nos números anteriores são proporcionais no caso do trabalho a tempo parcial.

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

6- A compensação do trabalho em acréscimo deverá ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho. Só excecionalmente e por manifesta impossibilidade poderá ser compensada em dinheiro, cabendo a escolha ao empregador. Caso seja paga em dinheiro, o mesmo far-se-á como trabalho suplementar.

7- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo, ou a redução do tempo de trabalho, com 5 dias de antecedência, salvo no caso de força maior, nas quais a comunicação ao trabalhador deve ser feita logo que for possível.

8- Nas situações previstas no número anterior, salvo o caso de força maior, o trabalhador poderá por motivos atendíveis, fundamentados e comprovados, solicitar a dispensa de realização de trabalho em banco de horas, cabendo ao empregador validar ou recusar a dispensa solicitada.

9- O trabalhador pode ter a iniciativa de, com uma antecedência de 5 dias, propor ao empregador, o dia e/ou o período do dia em que pretenda usufruir do regime de banco de horas em seu favor ou gozar a compensação do trabalho prestado em acréscimo, devendo o empregador, no prazo máximo de 2 dias, informar o trabalhador da autorização ou não do solicitado.

10- Sem prejuízo de outros períodos de referência mais curtos a serem implementados pelo empregador, o período de referência para apuramento do saldo do tempo de trabalho prestado a mais ou a menos ao abrigo do regime de banco de horas não poderá ser superior a 9 meses.

11- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ou a compensação da redução do tempo de trabalho deve

ser efetuada até ao final do trimestre seguinte ao termo do período de referência a que respeite. Se findo esse prazo se verificar um saldo a favor de qualquer das partes, o tempo de trabalho em excesso ou em falta será pago, consoante o caso, ao trabalhador nos termos do número 6, ou ao empregador com base no valor hora da remuneração base.

12-O pagamento por parte do trabalhador previsto no número anterior apenas se torna exigível se ficar demonstrado que a compensação de horas não ocorreu por responsabilidade sua.

13-As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a ser dispensadas da prestação de trabalho em regime de banco de horas, mediante comunicação por escrito dirigida ao empregador com cinco dias de antecedência relativamente à produção de efeitos da dispensa.

14-Os regimes de banco de horas aprovados ao abrigo do número 2 do artigo 208.º-B do Código do Trabalho, mantêm-se em vigor até 30 de setembro de 2022 ou até à entrada em vigor da portaria de extensão referida no número 4 da cláusula 1.ª, se esta ocorrer antes daquela data.

15-Os saldos de tempo de trabalho, prestado a mais ou a menos, relativos aos regimes previstos no número anterior e apurados à data de 30 de setembro de 2022 ou à data de entrada em vigor da portaria de extensão nele referida, se esta ocorrer antes daquela data, serão compensados no prazo máximo de 3 meses a contar de tal data, nos termos previstos nos números 6 a 9.

16-O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente dos tempos de trabalho, a pedido deste, não estando, porém, obrigada a fazê-lo antes de decorridos dois meses sobre o último pedido.

17-No caso de cessação do contrato de trabalho, se a conta corrente do regime de banco de horas à data da cessação apresentar um saldo a favor de algumas das partes, o mesmo será pago com base no valor da remuneração hora, se for a favor do trabalhador ou, no caso de ser a favor do empregador, pago ou compensado com os créditos que aquele detinha sobre este, também com base no valor da remuneração horária.

CAPÍTULO IV

Retribuições do trabalho

Cláusula 15.ª

Retribuições mínimas

1- As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo são as que constam do anexo III.

2- Os trabalhadores integrados no nível XI da tabela salarial não poderão auferir uma remuneração base mensal inferior à retribuição mínima mensal garantida (salário mínimo nacional) que estiver em vigor nos anos de 2023 e 2024, acrescida de um mínimo de 5,00 €.

Cláusula 19.ª

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de alimentação no valor de 5,00 €, sem prejuízo de valores mais elevados já praticados.

2- (*Revogado.*)

3- (*Revogado.*)

4- (...)

5- Para os trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diários inferiores a 5 horas, o valor do subsídio de alimentação será, naqueles dias, pago na proporção do respetivo tempo diário de trabalho prestado relativamente ao período normal de trabalho diário de um trabalhador a tempo completo.

6- Com efeitos a partir do dia 1 de julho de 2022, o valor previsto no número 1 será aumentado para 6,00 €.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

(...)

Cláusula 30.ª-A

Trabalho remoto

1- Por acordo entre empregador e trabalhador, e enquanto este se mantiver, pode ser definido que o trabalhador preste a sua atividade de forma remota, desde que atividade seja compatível com a prestação do trabalho fora do local de trabalho e o trabalhador possua meios e instrumentos de trabalho adaptados a essa atividade.

2- O trabalho remoto pode ser prestado em dia inteiro ou parte do dia, ou em alguns dias da semana, mantendo-se o direito ao subsídio de alimentação nos termos gerais.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

(...)

Cláusula 35.ª-A

Férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, de 22 dias úteis, a vencer e gozar nos termos legais.

2- A duração do período de férias prevista no número anterior é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado injustificadamente ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, durante todo o ano civil a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

b) Um dia de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias.

3- Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador, bem como quaisquer ausências ao trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- As ausências por motivo do exercício dos direitos de parentalidade que a lei considere como equivalentes a prestação efetiva de trabalho não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2.

5- O aumento da duração das férias previsto no número 2 não tem consequências no montante do subsídio de férias.

CAPÍTULO IX

Direitos, deveres e garantias das partes

(...)

Cláusula 42.^a-A

Proibição de assédio e discriminação

1- É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho ou fora destes, por questões ali originadas.

2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Os trabalhadores não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, que sejam destinatários dos serviços da entidade empregadora ou que de qualquer modo interajam com a entidade empregadora, nomeadamente, com base na raça/etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e/ou religião.

4- Sempre que tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar, mediante a instauração de um inquérito prévio ou de um processo disciplinar, caso existam indícios suficientes da prática de assédio e seu(s) respetivo(s) autor(es), nos termos e para efeitos do disposto na alínea l) do número 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

5- A entidade empregadora deve garantir a existência de canais adequados à receção e tratamento de quaisquer denúncias relativas a situações de assédio, assegurando um tratamento independente e confidencial de todas as denúncias.

CAPÍTULO X

Parentalidade

Cláusula 45.^a

Proteção na parentalidade

1- São assegurados aos trabalhadores, a título de proteção

na parentalidade, os direitos previstos na lei, em especial no Código do Trabalho, nomeadamente:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades, ou seja:

i) Licença parental inicial;

ii) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

iii) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

iv) Licença parental exclusiva do pai.

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

g) Dispensa para consulta pré-natal;

h) Dispensa para amamentação ou aleitação;

i) Faltas para assistência a filho ou adotado;

j) Faltas para assistência a neto.

2- O empregador disponibilizará, de forma permanente nas instalações da empresa ou em formato digital, designadamente em portal interno, toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.

Cláusula 46.^a

Faltas para assistência a menores

(Revogado.)

Cláusula 47.^a

Trabalho suplementar

(Revogado.)

Cláusula 48.^a

Trabalho no período noturno

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

a) (...);

b) (...);

c) (...)

2- (...)

3- (...)

Cláusula 49.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

(Revogado.)

ANEXO I

Descrição de funções

Panificador - (Eliminado.)

Pasteleiro - (Eliminado.)

Panificador/pasteleiro - É o trabalhador que, no âmbito do fabrico de artigos de padaria e pastelaria, elabora as receitas, requisita e seleciona as matérias-primas e outros pro-

duto utilizados na secção, pesa e mistura os ingredientes, prepara as massas, cremes e xaropes e cobertura e decoração de bolos e afins, utilizando para o efeito as máquinas e utensílios adequados. Alimenta, regula e assegura o funcionamento dos fornos e outros equipamentos. Organiza e colabora nos trabalhos de limpeza, higiene e arrumação da sua secção, coopera na realização de inventários das existências de mercadorias e utensílios da secção. Procede ao registo de atividades, de consumos de materiais e respetivas validades, da limpeza e conservação dos utensílios e maquinaria.

Mecânico - É o trabalhador que, integrado numa unidade oficial, desempenha funções de mecânico de automóveis, nomeadamente deteta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e de outras viaturas e executa outros trabalhos de assistência e manutenção relacionados com esta mecânica. Procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras de ar ou serviços rápidos em veículos automóveis (atende clientes, aconselha e explica as operações a efetuar no veículo; efetua operações nas áreas de diagnóstico, desempanagem, mecânica, mudanças de óleo e experimentação; procede à faturação das operações efetuadas; entrega o veículo ao cliente com a explicação das operações realizadas e da respetiva fatura; aconselha a necessidade de novas operações; efetua a gestão do stock de peças e dos meios de reparação postos à sua disposição). De forma esporádica pode realizar reparações ou instalações elétricas de reduzida complexidade técnica. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e de conservação, o respetivo local de trabalho, os veículos que intervenciona e as ferramentas que manuseia, assim como deve arrumá-las após a execução do serviço.

Eletricista-auto - É o trabalhador que, integrado numa unidade oficial, executa todos os trabalhos da sua especialidade de eletricista-auto e assume a responsabilidade dessa execução, designadamente, instala, repara, conserva e ensaia circuitos e aparelhagem elétrica (nomeadamente circuitos e aparelhagem de sinalização, iluminação, acústica, aquecimento, ignição, combustível, gerador, distribuidor e acumulador). Utiliza normalmente esquemas e outras especificações técnicas. Incumbe ao trabalhador manter o seu posto de trabalho limpo e as ferramentas que manuseia devidamente arrumadas após a execução de cada serviço.

ANEXO II

Enquadramento das categorias profissionais

(...)

VII

Eletricista-auto especializado.

Eletricista principal.

Escriturário principal.

Fiel de armazém.

Mecânico principal.

Oficial de carnes especializado.

Operador de hipermercado/supermercado/loja principal.

Operador de armazém principal.

Panificador/pasteleiro principal.

Secretário.

Subchefe de secção administrativo.

Subchefe de secção.

Técnico/técnico administrativo C.

VIII

Conferente

Cozinheiro especializado.

Decorador especializado.

Desenhador especializado.

Eletricista especializado.

Eletricista-auto de 1.^a

Empregado de mesa/bar/balcão/snack especializado.

Escriturário especializado.

Mecânico especializado.

Motorista de pesados.

Oficial de carnes de 1.^a

Oficial serralheiro civil.

Oficial serralheiro mecânico.

Operador de armazém especializado

Operador de hipermercado/supermercado/loja especializado.

Operador informático de 1.^a

Panificador /pasteleiro especializado.

Telefonista/ rececionista especializado.

Vigilante especializado.

IX

Cozinheiro de 1.^a

Decorador de 1.^a

Desenhador de 1.^a

Eletricista de 1.^a

Eletricista-auto de 2.^a

Empregado de mesa/bar/balcão/snack de 1.^a

Empregado de serviços externos de 1.^a

Escriturário de 1.^a

Mecânico de 1.^a

Motorista de ligeiros.

Oficial de carnes de 2.^a

Operador de armazém de 1.^a

Operador de hipermercado /supermercado/loja de 1.^a

Operador informático de 2.^a

Panificador/pasteleiro de 1.^a

Telefonista/rececionista de 1.^a

Vigilante de 1.^a

X

Cozinheiro de 2.^a

Decorador de 2.^a

Desenhador de 2.^a

Eletricista de 2.^a

Empregado de mesa/bar/balcão/snack de 2.^a

Empregado de serviços externos de 2.^a

Escriturário de 2.^a

Mecânico de 2.^a

Operador de armazém de 2.^a

Operador de hipermercado/supermercado/loja de 2.^a

Operador informático estagiário.

Panificador/pasteleiro de 2.^a
 Telefonista/rececionista de 2.^a
 Vigilante de 2.^a
 XI
 Auxiliar de cozinha/praticante de cozinha.
 Continuo.
 Desenhador ajudante.
 Escriturário estagiário.
 Guarda.
 Operador de armazém ajudante.
 Operador de hipermercado/supermercado/loja ajudante.
 Pacote.
 Praticante carnes.
 Praticante eletricitista.
 Praticante de eletricitista-auto.
 Praticante de mecânico.
 Praticante de mesa/bar/balcão/snack.
 Praticante de panificação/pastelaria.
 Servente/ajudante de motorista.
 Servente de limpeza.

ANEXO III

Tabela salarial

| Nível | Âmbito profissional | Remuneração mínima mensal/ tempo completo |
|-------|---|---|
| I | Director | 1 423,00 € |
| II | Director de loja | |
| III | Analista de sistemas A Chefe de serviços Supervisor de zona Técnico licenciado A | 1 200,00 € |
| IV | Analista de sistemas B Chefe de departamento Coordenador de loja Gerente de loja Gestor de produto comercial A Programador informático de 1. ^a Técnico licenciado B | |
| V | Chefe de secção administrativo Chefe de sector Comprador Encarregado (carnes) Encarregado de armazém Encarregado de loja A Gestor de produto comercial B Programador informático de 2. ^a Secretário de administração Supervisor de secção Técnico licenciado C Técnico/técnico administrativo A | 1 057,00 € |
| VI | Chefe de secção/operador encarregado Eletricista-auto principal Encarregado de loja B Encarregado/chefe de snack Oficial de carnes principal Secretário de direcção Técnico/técnico administrativo B | 850,00 € |

| | | |
|------|--|----------|
| VII | Eletricista-auto especializado Eletricista principal Escriturário principal Fiel de armazém Mecânico principal Oficial de carnes especializado Operador de armazém principal Operador de hipermercado/supermercado/loja principal Panificador/pasteleiro principal Secretário Subchefe de secção administrativo Subchefe de secção Técnico técnico administrativo C | 760,00 € |
| VIII | Conferente Cozinheiro especializado Decorador especializado Desenhador especializado Eletricista especializado Eletricista-auto de 1. ^a Empregado de mesa/bar/balcão/snack especializado Escriturário especializado Mecânico especializado Motorista de pesados Oficial de carnes de 1. ^a Oficial serralheiro civil Oficial serralheiro mecânico Operador de armazém especializado Operador de hipermercado/supermercado/loja especializado Operador informático de 1. ^a Panificador/pasteleiro especializado Telefonista/rececionista especializado Vigilante especializado | 750,00 € |
| IX | Cozinheiro de 1. ^a Decorador de 1. ^a Desenhador de 1. ^a Eletricista de 1. ^a Eletricista-auto de 2. ^a Empregado de mesa/bar/balcão/snack de 1. ^a Empregado de serviços externos de 1. ^a Escriturário de 1. ^a Mecânico de 1. ^a Motorista de ligeiros Oficial de carnes de 2. ^a Operador de hipermercado/supermercado/loja de 1. ^a Operador de armazém de 1. ^a Operador informático de 2. ^a Panificador/pasteleiro de 1. ^a Telefonista/rececionista de 1. ^a Vigilante de 1. ^a | 730,00 € |
| X | Cozinheiro de 2. ^a Decorador de 2. ^a Desenhador de 2. ^a Eletricista de 2. ^a Empregado de mesa/bar/balcão/snack de 2. ^a Empregado de serviços externos de 2. ^a Escriturário de 2. ^a Mecânico de 2. ^a Operador de armazém de 2. ^a Operador de hipermercado/supermercado/loja de 2. ^a Operador informático estagiário Panificador/pasteleiro de 2. ^a Telefonista/rececionista de 2. ^a Vigilante de 2. ^a | 720,00 € |

| | | |
|--------------------------------|---|----------|
| XI | Auxiliar de cozinha/praticante de cozinha | 710,00 € |
| | Continuo | |
| | Desenhador ajudante | |
| | Escriturário estagiário | |
| | Guarda | |
| | Operador de armazém ajudante | |
| | Operador de hipermercado/ supermercado/loja ajudante | |
| | Paquete | |
| | Praticante carnes | |
| | Praticante eletrícista | |
| | Praticante de eletrícista-auto | |
| | Praticante de mecânico | |
| | Praticante de mesa/bar/balcão/snack | |
| | Praticante de panificação/pastelaria | |
| Servente/ajudante de motorista | | |
| Servente de limpeza | | |

ANEXO IV

Subsídio de alimentação

(Revogado.)

Artigo 2.º

Acesso à categoria de «operador de armazém especializado», de «operador de armazém de 1.ª» e de «operador de armazém de 2.ª»

1- Acedem à categoria de «operador de armazém especializado» os trabalhadores com a categoria de «operador de armazém de 1.ª» que completem 3 anos de antiguidade nesta categoria, contados a partir da data de entrada em vigor da presente alteração do CCT identificado no artigo 1.º

2- Acedem à categoria de «operador de armazém de 1.ª» os trabalhadores com a categoria de «operador de armazém de 2.ª» que completem 3 anos de antiguidade nesta categoria, contados a partir da data de entrada em vigor da presente alteração do CCT identificado no artigo 1.º

3- Acedem à categoria de «operador de armazém de 2.ª» os trabalhadores com a categoria de «operador de armazém ajudante» que completem 2 anos de antiguidade nesta categoria e/ou na categoria de «operador de armazém B».

4- O disposto no presente artigo prevalece sobre o regime previsto na cláusula 7.ª e na cláusula 8.ª do CCT, na versão resultante do presente acordo de revisão parcial do CCT identificado no artigo 1.º

Artigo 3.º

Acesso ao nível X por parte dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 8.ª, número 3 do CCT

1- Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 8.ª, número 3 do CCT, na versão resultante do presente acordo de revisão parcial do CCT identificado no artigo 1.º, acederão à categoria correspondente prevista no nível X após terem completado 2 anos de permanência na respetiva categoria do nível XI, contados a partir da data de entrada em vigor da presente alteração do CCT identificado no artigo 1.º

2- O disposto no presente artigo prevalece sobre o regime previsto na cláusula 7.ª e na cláusula 8.ª do CCT, na versão resultante do presente acordo de revisão parcial do CCT identificado no artigo 1.º

Artigo 4.º

Carácter globalmente mais favorável

As alterações decorrentes do presente CCT consideram-se globalmente mais favoráveis do que o disposto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores.

Declaração final

Para efeitos de cumprimento da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, a associação de empregadores outorgante declara que o presente CCT abrange, à presente data, 194 empresas e a associação sindical outorgante estima que serão abrangidos 145 000 trabalhadores.

Lisboa, 31 de agosto de 2022.

Pela Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED:

Isabel Sofia Bragança Simões de Barros, na qualidade de presidente da direção.

José António Nogueira de Brito, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 15 de setembro de 2022, a fl. 5 do livro n.º 13, com o n.º 210/2022, 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 BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Revisão global

Revisão global do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2021.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo coletivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga:

a) As empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPSA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, REPSOL Portuguesa, L.ª e REPSOL Gás Portugal, L.ª que exercem atividade, como operadoras licenciadas, de produção, distribuição e importação de produtos petrolíferos e TANQUISADO -

Terminais Marítimos, SA e CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA que exercem a atividade de armazenagem, instalação e exploração dos respetivos parques e estruturas de transporte inerentes;

b) Os trabalhadores ao serviço das mencionadas empresas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se por períodos sucessivos de um ano, salvo se for denunciado por alguma das partes, nos termos dos números seguintes.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência não superior a três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respectiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à recepção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6- Havendo denúncia do ACT, este mantém-se em vigor enquanto estiver a decorrer a negociação, conciliação, mediação ou arbitragem ou pelo período mínimo de 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

7- Se até final do prazo de sobrevivência fixado no número anterior não ocorrer acordo, a convenção denunciada mantém-se ainda em vigor até que decorram 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, cessando então os seus efeitos, com exceção das matérias referidas no número seguinte.

8- Até à entrada em vigor de nova convenção ou decisão arbitral, mantêm-se em vigor as seguintes matérias do ACT:

- a) Retribuição do trabalhador;
- b) Categoria e respectiva definição;
- c) Enquadramento, carreiras e progressões profissionais;
- d) Duração do tempo de trabalho;
- e) Regimes de protecção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de Segurança Social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.

9- Em caso de cessação da convenção, mantêm-se os di-

reitos e regalias adquiridos por via de contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO II

Actividade sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se nas associações sindicais respectivas.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

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

Cláusula 4.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

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

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento na hipótese prevista no número 2.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à administração da empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

Cláusula 5.^a

Instalação das comissões sindicais

1- Nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior dos mesmos ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 6.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior das empresas, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pelas empresas, podendo ser acordados com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais outros locais de afixação.

2- Os dirigentes e delegados sindicais têm o direito a circular livremente em todas as secções e dependências das empresas em que trabalhem, sem prejuízo da normal laboração e das regras de segurança vigentes nas mesmas.

3- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais outorgantes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal mudança resultar da extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço, devendo, em qualquer dos casos, ser dado prévio conhecimento à direcção da organização sindical respectiva.

4- As faltas dadas pelos membros da direcção das organizações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5- O despedimento de trabalhadores candidatos a membros dos corpos sociais de associações sindicais ou que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

6- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, este tem direito a optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos do número 2 da cláusula 93.^a, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Cláusula 7.^a

Constituição de comissões sindicais

1- Em todos os locais de trabalho das empresas poderão existir delegados sindicais.

2- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula seguinte é o determinado nos termos legais.

3- As direcções dos sindicatos comunicarão à administração das empresas a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 8.^a

Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas

funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de um dia.

4- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

Cláusula 9.^a

Quotização sindical

As partes acordam em que as empresas cobrarão e remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, a quotização dos seus associados, desde que os trabalhadores manifestem expressamente essa vontade, mediante declaração individual a enviar ao sindicato e à empresa.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Princípio geral

Cada uma das partes outorgantes deste acordo deve prestar à outra, quando solicitada, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo, com vista a criar e desenvolver um clima de relações de trabalho estáveis e de bom entendimento no seio das empresas.

Cláusula 11.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

a) Cumprir estrita e rigorosamente este acordo, bem como as demais disposições legais aplicáveis;

b) Respeitar e tratar com urbanidade, probidade e justiça o trabalhador, assim como exigir ao pessoal investido em funções de chefia e ou fiscalização que trate de igual forma os trabalhadores sob as suas ordens;

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

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

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

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

g) Não exigir do trabalhador tarefas manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional e capacidade física;

h) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas repre-

sentativas dos trabalhadores;

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

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

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

l) Reconhecer em qualquer circunstância a propriedade intelectual do trabalhador em todo o desenvolvimento, descoberta ou aperfeiçoamento que por ele venham a ser efectuados no âmbito do seu trabalho e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, nos termos da legislação aplicável;

m) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, facultando ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que o solicite;

n) Passar certificados aos trabalhadores ao seu serviço contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas, relacionadas com a sua actividade profissional na empresa;

o) Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, até trinta dias após a sua entrega ao seu superior hierárquico imediato;

p) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou outras instâncias judiciais.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

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

a) Observar as disposições do presente acordo e as demais disposições do direito de trabalho aplicáveis;

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

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador e superiores hierárquicos 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 à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens rela-

cionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

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

i) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados, e acompanhar com interesse e dedicação os estagiários e os colegas em regime de treino que lhe sejam confiados para orientação;

j) Encaminhar qualquer reclamação ou queixa que entenda formular através dos seus superiores hierárquicos;

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

l) Participar nos programas de formação profissional, designadamente frequentando com aproveitamento cursos de aperfeiçoamento, reciclagem ou reconversão para os quais tenha sido designado pela empresa;

m) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho da empresa, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

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

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

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias consignadas neste acordo ou na lei, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

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

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

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

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

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

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

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refei-

tórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com equipamento, máquinas e ferramentas que não possuam condições de segurança, confirmadas pelos competentes serviços da empresa;

l) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias dos trabalhadores previstas no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores, através das suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, sempre que o julguem necessário para a defesa dos seus direitos, nos termos e dentro dos limites legais.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 15.^a

Igualdade de oportunidades

1- No caso de preenchimento de lugares através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

2- No recrutamento externo, as empresas procurarão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados de grupos sociais desfavorecidos, designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para os postos de trabalho a preencher.

Cláusula 16.^a

Recrutamento interno

1- Sempre que se verifique a necessidade do preenchimento de um posto de trabalho, procurar-se-á fazê-lo mediante recrutamento interno.

2- As empresas anunciarão os lugares e darão o perfil da função, a fim de que todos os trabalhadores eventualmente interessados possam habilitar-se ao lugar.

3- Sempre que uma vaga venha a ser preenchida por recrutamento interno, o trabalhador escolhido sujeitar-se-á a um período de estágio de duração equivalente à do período experimental, durante o qual, tanto por sua iniciativa, como por iniciativa da empresa, poderá voltar ao lugar anterior.

4- Sempre que a empresa considere comprovada a aptidão do trabalhador antes do termo do período de estágio estabelecido, passará imediatamente ao escalão ou grupo onde se enquadram as novas funções e a respectiva retribuição, tal como se tivesse cumprido a totalidade do período para as quais fazia estágio.

5- Durante o período de estágio o trabalhador mantém a retribuição correspondente à categoria anterior, mas se e logo que seja confirmado no lugar, receberá as diferenças salariais desde o início do estágio.

Cláusula 17.^a

Condições gerais de admissão

1- Se não for possível prover a vaga através do recrutamento interno, proceder-se-á a uma admissão do exterior.

2- Antes da admissão de trabalhadores, as empresas devem submetê-los a exame médico, a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para o lugar.

3- Se o candidato for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

4- Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente, obriga-se a contar para todos os efeitos deste ACT a data de admissão na primeira.

5- A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual constem os elementos essenciais do contrato de trabalho, designadamente:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data de início do contrato de trabalho;
- i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

6- No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste ACT e regulamentos internos da empresa, quando existam.

Cláusula 18.^a

Contrato de trabalho a termo

1- A admissão de trabalhadores nas empresas poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2- As normas deste ACT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

Cláusula 19.^a

Produção de efeitos do contrato a termo - Casos especiais

No caso do contrato a termo ser celebrado com fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso desta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 20.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais G e L;

b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais C e F;

c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais A e B.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço, por convite, um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, desde que abrangida por este ACT, e com a qual tenha rescindido a relação laboral em virtude daquela proposta.

Cláusula 21.^a

Readmissão

1- A empresa que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem seja anulada a pensão de

reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se sempre tivesse estado ao serviço, podendo no entanto vir a desempenhar outras funções que melhor se coadunem com as suas aptidões.

3- Para que a readmissão a que se refere o número anterior tenha lugar, o trabalhador deverá expressamente solicitá-la nos noventa dias posteriores à decisão da Segurança Social ou da data em que esta lhe venha a ser comunicada.

4- Qualquer readmissão para a mesma categoria e função, não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 22.^a

Classificação profissional

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

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

Cláusula 23.^a

Reconversão profissional

1- Quando por indicação médica, por doença profissional ou por acidente que não dêem lugar a reforma por invalidez, o trabalhador for considerado como não apto para o desempenho das suas funções, a empresa diligenciará a sua transferência para outro posto de trabalho, compatível com a sua aptidão física e com a sua qualificação profissional.

2- Se, eventualmente, a esse novo posto de trabalho corresponder uma categoria profissional inferior, o trabalhador manterá a retribuição e todas as demais regalias de carácter permanente, com excepção daquelas que tenham sido atribuídas em virtude das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 24.^a

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, funções que pela sua responsabilidade caracterizem uma categoria profissional superior, terá direito durante o tempo da substituição a receber a retribuição correspondente ao mínimo da categoria do substituído, nas seguintes condições:

a) Não haverá lugar a essa retribuição se se tratar de substituição por férias, desde que aquela não exceda trinta dias seguidos;

b) Nos restantes casos de substituição, por motivo de doença, acidente ou qualquer outro impedimento, a retribuição referida no número 1 será devida a partir do primeiro dia, sempre que a substituição ultrapassar trinta dias seguidos.

2- Se a substituição se prolongar por mais de quatro meses seguidos ou seis alternados no período de um ano (doze me-

ses seguidos), o trabalhador que durante aquele período tiver exercido as funções por substituição terá direito também à categoria do substituído.

3- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passará à categoria do substituído, produzindo a substituição todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar.

Cláusula 25.^a

Carteira profissional

Quando para o exercício de determinada profissão ou preenchimento de determinado cargo seja exigida a carteira profissional e ou documento que condicione tal exercício, as empresas exigirão previamente a apresentação de tais documentos.

CAPÍTULO V

Formação

Cláusula 26.^a

Formação profissional - Princípios gerais

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- Para o exercício do direito à formação profissional as empresas estabelecerão planos de formação anuais ou plurianuais.

Cláusula 27.^a

Formação contínua

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores da empresa.

2- No âmbito da formação contínua desenvolvida pela empresa, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de quarenta horas anuais de formação, ou proporcional à duração do contrato quando este for a termo e tiver duração igual ou superior a três meses.

3- Nos anos em que o trabalhador esteja ausente devido a baixa prolongada ou licença sem vencimento, o número de horas de formação previsto no número anterior será também calculado de forma proporcional, sem prejuízo da formação necessária para a normal retoma do posto de trabalho.

4- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido nos números anteriores se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de dez dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

5- O conteúdo da formação referida no número 4 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho

ou em línguas estrangeiras.

6- Ocorrendo as circunstâncias previstas nos números 4 e 5, a empresa contribuirá ainda com um subsídio para pagamento dos custos comprovados da formação.

7- O subsídio referido no número anterior terá o valor correspondente ao total das horas de crédito utilizadas, multiplicado pelo valor da retribuição horária calculado com base na fórmula prevista na cláusula 53.^a (Princípios gerais).

8- O tempo despendido pelos trabalhadores nas ações de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste ACT sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

9- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

Cláusula 28.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou ações de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode ser dispensado do trabalho, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, para formação profissional certificada, dispensa essa que poderá abranger parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho.

3- A formação profissional certificada a que alude o número anterior não poderá estender-se para além de 6 meses e será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto no número 2 da cláusula anterior.

4- A frequência dos cursos ou ações previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

Cláusula 29.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino ou ainda curso de formação profissional com duração igual ou superior a 6 meses.

2- Os direitos dos trabalhadores estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, sempre que não vigorar outra prática mais favorável.

3- As empresas devem, sempre que possível, elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

4- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador estudante será dispensado até 6 horas por semana, de harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quais-

quer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho.

5- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

6- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, sendo no entanto retribuídas apenas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

7- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a oito dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de oito dias de licença.

8- O trabalhador tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

9- As empresas procurarão participar nos custos inerentes aos estudos, podendo esta participação ser estabelecida em função da retribuição do trabalhador.

10- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, deve possibilitar a evolução na carreira profissional.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho. Definição e princípio geral

1- Entendese por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respectivos limites, bem assim como dos intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais e

dos do presente ACT.

3- Em todas as modificações dos tipos de horários de trabalho deverão ser ouvidos e terão de dar o seu acordo escrito os trabalhadores abrangidos e, bem assim, será pedido o parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa, que terão de se pronunciar no prazo de quinze dias.

4- Quando a empresa pretender modificar o tipo de horário de um determinado sector ou serviço, obterá o acordo escrito de cada trabalhador, bem como o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa. Caso não se obtenha consenso e se trate de trabalho que só possa ser realizado em equipa, prevalecerá a vontade da maioria qualificada (dois terços dos trabalhadores interessados), devendo a empresa solucionar o problema dos que fundadamente não concordem, obrigando-se no entanto a não prejudicar o trabalhador na sua categoria e horário.

5- O acordo do trabalhador será dispensado nos casos em que, por motivos de organização e funcionamento da empresa, se torne manifestamente necessário proceder à modificação dos tipos de horários de trabalho de um sector ou serviço que abranja, no máximo, dois trabalhadores.

6- Ao enviar a comunicação de alteração do horário ao Ministério do Trabalho a empresa juntará o acordo do trabalhador e o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa.

7- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horários de trabalho:

- a) Horário normal;
- b) Horário de turnos;
- c) Horário flexível;
- d) Horário desfásado;
- e) Horário especial;
- f) Horário móvel.

Cláusula 31.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho será de trinta e oito horas semanais para os trabalhadores ao serviço das empresas, com excepção dos que praticam horários inferiores, que se manterão.

2- O período normal de trabalho será, em princípio, de segunda a sexta-feira, podendo, porém, efectuar-se de terça-feira a sábado quando a natureza do serviço o justifique.

3- O período de descanso semanal será fixo, salvo nos casos de trabalho em regime de turnos.

Cláusula 32.^a

Duração do trabalho normal

1- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas, salvo os casos expressamente previstos na lei e neste ACT.

2- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio directo aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- O acordo referido no número anterior deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

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

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

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

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste ACT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na alínea J) da cláusula 57.^a (Subsídios).

Cláusula 34.^a

Trabalho em regime de turnos rotativos

1- Horário de turnos rotativos é aquele em que existem para o mesmo posto dois ou mais horários de trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para outro, de harmonia com uma escala preestabelecida.

2- As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- Haverá regime de dois e três turnos.

4- O período destinado a cada turno não poderá exceder oito horas.

5- No regime de turnos haverá um intervalo de uma hora para a tomada da refeição, que será computado como tempo de trabalho, uma vez que os trabalhadores permaneçam obrigatoriamente no local de trabalho.

6- Aos trabalhadores em regime de turnos, quando a refeição não puder ser tomada, respectivamente, entre as 7h00 e as 9h00, entre as 11h00 e as 14h00, entre as 19h00 e as 22h00 e entre as 0h00 e as 6h00, para o pequeno almoço, almoço, jantar e ceia ou quando não hajam tido o período ininterrupto de quarenta e cinco minutos, no mínimo, será pago o valor correspondente a uma hora suplementar.

7- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal, salvo quando os trabalhadores manifestarem, por escrito, interesse em acordar diferentemente.

8- A empresa obrigase a afixar em janeiro de cada ano a escala anual de turnos, ouvidos previamente os representantes dos trabalhadores da empresa e visada pelas entidades competentes. Qualquer alteração da escala anual, autorizada pelas mesmas entidades, será afixada até um mês antes da sua entrada em vigor. Os mapas das escalas, bem como as suas alterações, serão enviados ao respectivo sindicato.

9- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o superior hierárquico antes do início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10- Nenhum trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 de serviço em regime de turnos poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, conclua pela impossibilidade de o trabalhador passar ao horário normal.

11- Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado passado por médico, devidamente habilitado, a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos, passará imediatamente ao horário normal. Se a empresa julgar conveniente, o trabalhador será submetido a exame do médico do trabalho da empresa, após o que decidirá, com parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa.

12- O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para preenchimento de vagas em regime de horário normal.

13- Aos trabalhadores neste regime será assegurado ou pago pela empresa o transporte de ida e volta para o local de trabalho quando este termine depois das 0h00 e antes das 8h00 ou quando não existirem transportes colectivos às horas de entrada e saída do trabalho.

14- Em caso de antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho para além de duas horas, o trabalhador em regime de turnos tem direito a uma refeição ligeira.

Cláusula 35.^a

Horário flexível

1- Entendese por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados.

2- Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período diário fixo e um período complementar variável, período este que será de inteira disposição do trabalhador, ressalvado sempre o regular funcionamento dos sectores abrangidos.

3- Nenhum trabalhador poderá acumular por semana um crédito ou débito de mais de um quarto do respectivo período normal de trabalho semanal.

4- Os créditos ou os débitos referidos no número anterior deverão ser compensados no mínimo em quatro e no máxi-

mo em treze semanas.

5- Este tipo de horário não é aplicável aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 36.^a

Horário desfasado

1- Horário desfasado é aquele em que existam, para postos de trabalho idênticos, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados, e com um período de sobreposição não inferior a três horas.

2- Quando se praticarem horários desfasados a empresa fixará, caso a caso, com acordo do trabalhador, a sua entrada e saída, com observância da duração normal do trabalho diário.

Cláusula 37.^a

Horário especial

Por iniciativa da empresa ou do trabalhador e com o acordo respectivamente do trabalhador ou da empresa, poderão ser praticados horários especiais em que o número de horas semanais seja dividido por quatro dias apenas.

Cláusula 38.^a

Horário móvel

1- Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitado o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

2- Os períodos de trabalho diário serão anotados em registo próprio que deverá acompanhar o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3- Tratando-se de motoristas, o registo será feito de harmonia com o estabelecido na lei.

4- As empresas avisarão de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário, diligenciando fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.

5- Aos trabalhadores que pratiquem este tipo de horário será atribuído, durante o tempo em que o praticarem, um subsídio especial consignado na cláusula 57.^a (Subsídios).

6- Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, onze horas.

Cláusula 39.^a

Regime de laboração contínua

1- Entende-se por regime de laboração contínua o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

2- Este regime será aplicado apenas à medida e nas condições em que trabalhadores e empresa nele acordem.

Cláusula 40.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores, bem como havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalhador deverá ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá, nos termos legais, entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas, salvo para os trabalhadores em regime de turnos, em que o intervalo será de, pelo menos, doze horas.

5- A entidade patronal fica obrigada a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes colectivos nos 30 minutos imediatos à saída do local de trabalho.

6- O trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito ou ao pagamento do custo da refeição sempre que o trabalho suplementar ultrapasse em uma hora o início do período normal para refeições nos termos definidos no número seguinte.

7- Considera-se período normal de refeição para efeitos do número anterior o compreendido entre as 7h00 e as 9h00, entre as 12h00 e as 14h00, entre as 19h00 e as 21h00 e após as 24h00, respectivamente para pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia.

8- A refeição será devida também sempre que o trabalhador efectue 3 horas de trabalho suplementar.

9- Quando após a refeição o trabalhador continuar a realizar trabalho suplementar, o tempo gasto com aquela será pago como se de trabalho suplementar se tratasse.

Cláusula 41.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

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

Cláusula 42.^a

Limites máximos de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

2- Não fica sujeito a tais limites, o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

Cláusula 43.^a

Trabalho nocturno

1- Considerase nocturno, e como tal será retribuído, o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2- Será também retribuído como trabalho nocturno o que for prestado entre as 7h00 e as 10h00, desde que:

- a) Seja no prolongamento de um período normal de trabalho nocturno; ou
- b) Tenha sido iniciado por antecipação, por qualquer motivo, antes das 7h00.

3- O disposto no número anterior não se aplica ao trabalho por turnos quando o trabalhador aufera um subsídio de turno que inclua o pagamento por trabalho noturno.

4- O trabalhador com vinte anos de serviço ou 55 de idade deverá ser dispensado, a seu pedido, da prestação de trabalho noturno, salvo quando tal for inviável.

Cláusula 44.^a

Prestação de trabalho em regime de prevenção

1- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador fora das horas de serviço de modo a poder acorrer à empresa em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência urgente.

2- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar mensalmente.

3- Sempre que o trabalhador, por motivos justificados, se veja impossibilitado de cumprir a escala, a empresa diligenciará facultar-lhe a troca.

4- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) Retribuição de 2,50 € por hora, durante todo o período em que esteja efectivamente sujeito a este regime;
- b) Retribuição e descanso complementar do tempo efectivamente prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou nocturno), acrescida de um prémio equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;

c) Folga de compensação por prestação de serviço efectivo, independentemente da sua duração, em período de descanso semanal obrigatório, a gozar, em princípio, na segunda-feira imediata;

d) Refeições tomadas durante o período que estiver a trabalhar e, bem assim, às despesas de transporte, na base da cláusula 49.^a (Pagamento por deslocação).

Cláusula 45.^a

Convocações urgentes para prestação de trabalho fora do período normal

1- Sempre que haja necessidade de prestação de trabalho suplementar, o trabalhador deverá ser avisado, pelo menos, duas horas antes de terminar o seu trabalho, no caso de prolongamento, ou de antecedência relativamente ao início do trabalho, no caso de antecipação.

2- Quando o trabalhador não for avisado com a antecedência prevista no número anterior e não esteja de prevenção, receberá como compensação o equivalente a três horas normais de retribuição.

3- Na hipótese contemplada no número anterior, a empresa pagará ou assegurará o transporte do trabalhador de e para o local de trabalho, sem limitação de distância e a qualquer hora.

4- O trabalhador não poderá recusar-se a uma convocação urgente que lhe seja feita, salvo motivo fundamentado.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 46.^a

Conceitos gerais

1- Local de trabalho: Entende-se por local de trabalho o estabelecimento para onde o trabalhador foi contratado ou onde normalmente presta serviço; relativamente aos trabalhadores cuja actividade seja exercida habitualmente fora dos estabelecimentos da empresa, considerar-se-á que o respectivo local de trabalho é o estabelecimento da empresa a que o trabalhador reporte ou outro local definido no contrato de trabalho.

2- Deslocações em serviço: Realização temporária de trabalho fora do local onde normalmente é prestado.

2.1- Pequenas deslocações: As que permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2.2- Grandes deslocações: As que não permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

3- Despesas de representação: As que os trabalhadores, no exercício das suas funções, são obrigados a fazer em representação da empresa.

4- Despesas de transporte: A quantia despendida com o pagamento de transporte dos trabalhadores em serviço por caminho-de-ferro, avião, automóvel ou outro meio de locomoção.

5- Despesas diversas: Todas as despesas não previstas nas de representação e de transporte.

Cláusula 47.^a

Mobilidade geográfica

1- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha ou se dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Se o trabalhador fundadamente alegar factos susceptíveis de integrarem o conceito de prejuízo sério, caberá à empresa provar o contrário.

3- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, fazer cessar o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 2 da cláusula 93.^a (Valor da indemnização em certos casos de cessão do contrato de trabalho).

4- A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 30 dias de antecedência, sem prejuízo do disposto no número 6.

5- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos de despesas de transportes.

6- Quando, porém, a transferência do local de trabalho tiver carácter permanente e implicar mudança de residência para localidade que diste mais de 40 km de trajecto do seu local de trabalho anterior, a empresa avisará o trabalhador com 60 dias de antecedência e assegurará as seguintes condições:

a) Custeará as despesas directamente impostas pela transferência, incluindo o transporte do trabalhador e seus familiares e dos seus pertences;

b) Custeará igualmente a eventual diferença de renda de casa de nível semelhante à anteriormente ocupada pelo trabalhador, absorvível gradualmente nos aumentos de retribuição, no máximo a 10 % ao ano, sem prejuízo de outra solução equivalente, a acordar caso a caso;

c) No caso de falecimento de um trabalhador que se encontre há menos de 5 anos na situação descrita na alínea anterior, pagará ao cônjuge sobrevivente e ou herdeiros legítimos que com ele coabitem um montante único global equivalente a vinte e quatro meses do quantitativo que na altura do falecimento estaria a pagar ao trabalhador a título de subsídio de renda de casa;

d) Enquanto o trabalhador não obtiver alojamento definitivo, suportará o valor total do alojamento provisório, incluindo a alimentação do trabalhador e respectivo agregado familiar, se o houver, pelo período máximo de trinta dias;

e) O trabalhador terá direito a ser dispensado até três dias na altura da transferência, sem prejuízo da retribuição.

Clausula 48.^a

Transferência temporária de local de trabalho

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 10 dias úteis de antecedência.

2- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder seis meses.

3- A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes, alojamento e refeições.

Cláusula 49.^a

Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verifiquem em Portugal Continental e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1- Deslocações dentro do território de Portugal Continental e regiões autónomas: O trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento. Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade da apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

| | |
|-----------------------------------|----------|
| Pequeno-almoço | 3,40 €; |
| Almoço/jantar | 11,20 €; |
| Ceia | 5,65 €; |
| Dormida, com pequeno-almoço | 27,90 €; |
| Diária | 49,65 €. |

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

1.2- Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, por qualquer período de tempo, depois das 0h00 e até às 5h00, mesmo que o tenha iniciado antes das 24h00.

1.3- Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até 8,00 € diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2- Deslocações ao estrangeiro: Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo no entanto garantidos 14,60 € diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3- Despesas de representação: As despesas de representação serão, depois de devidamente autorizadas e justificadas pelas hierarquias competentes, pagas contra a apresentação de documentos comprovativos.

4- Transportes: Os trabalhadores em deslocação terão direito às despesas de transporte, pelo meio de transporte que for mais rápido ou mais conveniente para o serviço, de acordo com as normas internas em vigor na empresa. O trabalhador só poderá utilizar viatura própria desde que sejam observadas normas internas em vigor na empresa, nomeadamente no respeitante a seguros.

5- Tempo de trajecto e espera: Os trabalhadores deslocados no país terão direito ao pagamento, calculado como hora simples, do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho. Este regime é extensivo, nos seus precisos termos, aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados.

5.1- Por tempo de trajecto e espera entendese o tempo despendido pelo trabalhador deslocado entre o local habitual de trabalho ou local base e aquele onde vai prestar ou prestou serviço, depois de deduzido, quando exista, o tempo habitualmente despendido entre a residência e o seu local normal de trabalho.

5.2- Tal tempo não poderá, em caso algum, exceder as cinco horas diárias para efeitos de retribuição.

Cláusula 50.^a

Outras condições

1- São de conta da empresa todas as despesas realizadas com a preparação das viagens, nomeadamente passaportes, vistos, licença militar, certificado de vacinação, autorização de trabalho, marcação de lugares em hotéis e outras despesas atribuíveis directamente à deslocação.

2- Nas grandes deslocações, os domingos e feriados são contados para efeito de pagamento das despesas efectuadas.

3- Nas grandes deslocações no Continente (Portugal Continental), ao fim de dez dias úteis de deslocação seguida, o trabalhador terá direito ao pagamento das viagens de ida e volta aos fins-de-semana, desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência e regresso, cessando o direito ao reembolso das despesas inerentes à deslocação durante o período de descanso compreendido entre as deslocações atrás citadas.

4- Nas deslocações às Regiões Autónomas e ao estrangeiro (exceptuadas as hipóteses de formação profissional, as quais obedecerão a um esquema próprio) por cada período de quarenta e cinco dias úteis seguidos o trabalhador tem direito a quatro dias de licença. Quando esta licença for gozada na localidade onde se encontra a prestar serviço, o trabalhador mantém o direito às despesas de deslocação constantes deste capítulo, como se estivesse ao serviço. Quando esta licença for gozada em deslocação à sua residência, serão pagos os custos das viagens de ida e volta.

5- Em todos os casos de deslocação, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de regresso imediato e retorno ao local de trabalho, no caso de ocorrerem falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos, pais ou pessoa que com o trabalhador viva em união de facto nos termos da lei.

6- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo ou a natureza das suas funções o impuser.

Cláusula 51.^a

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocações em serviço, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela Segurança Social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, serão cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados, salvo se tal resultar de negligência imputável ao

trabalhador.

2- Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como aos direitos previstos nas cláusulas 49.^a (Pagamento por deslocação) e 50.^a (Outras condições), quando aplicáveis, e enquanto se mantiverem deslocados.

3- Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa antes ou imediatamente a seguir, de preferência no primeiro período de serviço.

Cláusula 52.^a

Férias dos trabalhadores deslocados

1- As férias dos trabalhadores deslocados (data, local e demais condições) serão objecto de acordo, caso a caso, entre a empresa e o trabalhador.

2- Se o trabalhador escolher o local de residência habitual para gozar as suas férias, os vencimentos durante o período das referidas férias serão os que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescidos do custo das viagens de ida e volta entre o local de deslocação e o da residência habitual, desde que sobre o anterior período de férias haja decorrido um período de tempo não inferior a:

- a) 60 dias, para os deslocados no Continente;
- b) 3 meses, para os deslocados nas Regiões Autónomas;
- c) Meio ano, para os deslocados no estrangeiro.

3- Os tempos da viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e do retorno ao local de deslocação, não serão contados como período de férias.

CAPÍTULO VIII

Retribuição de trabalho

Cláusula 53.^a

Princípios gerais

1- Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente ACT, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição é integrada pela retribuição base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pelo que, até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação paga pela empresa ao trabalhador.

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

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

4- As retribuições base mensais mínimas devidas aos tra-

balhadores pelo seu período normal de trabalho são as constantes do anexo II ao presente ACT.

Cláusula 54.^a

Local, forma e data de pagamento

1- A empresa procederá ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador exercer a sua actividade, salvo se as partes acordarem outro local.

2- O pagamento da retribuição será feito em dinheiro ou por via bancária.

3- No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

4- O pagamento da retribuição será feito até ao fim do penúltimo dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 55.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas suplementares diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas suplementares nocturnas;

c) 200 % de acréscimo sobre o valor da retribuição normal, para as horas suplementares prestadas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em dia de descanso semanal e em feriados obrigatórios não podem, seja qual for o número de horas prestado, receber menos do que o correspondente a quatro horas retribuídas nos termos da alínea c) do número anterior.

3- O regime definido no número anterior não é aplicável ao trabalho prestado em antecipação ou prolongamento.

Cláusula 56.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

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 de cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa, caso em que será pago por inteiro.

3- Para efeitos de aplicação do número anterior, considerar-se-á mês completo aquele em que tenha havido prestação

de trabalho efectivo durante dez ou mais dias.

Cláusula 57.^a

Subsídios

A) Refeitórios e subsídio de alimentação:

1- A empresa deverá pôr à disposição dos trabalhadores ao seu serviço, em cada um dos locais de trabalho onde exerçam actividade cinquenta ou mais trabalhadores, um refeitório onde serão servidos almoços, mediante comparticipação da empresa.

2- Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 9,25 € por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

a) O período normal de trabalho coincida totalmente com o período de abertura da cantina;

b) Coincida parcialmente, deixando ao trabalhador menos de 30 minutos para a tomada de refeição;

c) O início ou fim do período normal de trabalho tenha lugar depois ou antes, respectivamente, do período de encerramento e de abertura do refeitório.

3- Quando houver lugar ao pagamento de uma refeição ligeira, o seu custo será o do montante estabelecido na cláusula 49.^a (Pagamento por deslocação) para pequenos almoços ou ceias.

4- No caso de regime de turnos ou de outros horários cuja natureza eventualmente a isso obrigue, a referência a almoço será substituída por refeição principal.

B) Subsídio de turnos

1- A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 60,70 €.

1.1- O referido subsídio será acrescido da retribuição especial de trabalho nocturno, quando a isso houver lugar.

2- Os trabalhadores em turnos que passem a horário normal, desde que tenham um mínimo de quinze anos de trabalho em turnos, mantêm direito ao subsídio, que será absorvível por aumentos voluntários ou revisão de tabelas contratuais.

3- O subsídio de turnos é devido quando o trabalhador esteja de férias ou ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3.1- Em caso de doença prolongada, cessa o direito ao subsídio quando esta ultrapasse um ano.

C) Subsídio de horário móvel: 60,70 € por mês.

D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 33,75 €, quando tal tipo de horário for de iniciativa da empresa.

E) Subsídio de casamento:

Por ocasião do casamento, o trabalhador receberá um subsídio correspondente a 25 % da sua retribuição.

F) Subsídio de GOC: 16,70 € por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de 9,10 € por mês.

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 17,80 €.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de 3,95 €.

J) Isenção de horário de trabalho:

1- Os trabalhadores abrangidos por isenção de horário terão direito a um acréscimo de remuneração de valor não inferior a uma hora de trabalho suplementar por dia.

2- Quando se trate do regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho os trabalhadores terão direito a um acréscimo de remuneração de valor não inferior a duas horas de trabalho suplementar por semana.

Cláusula 58.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores classificados em categorias profissionais sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade no valor de 37,60 €, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- O quantitativo das diuturnidades será absorvível por aumentos salariais voluntários.

Cláusula 59.^a

Subsídio de transporte de mercadorias perigosas

Os motoristas habilitados com certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional dos Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de produtos combustíveis líquidos perigosos, em cisterna ou embalado, a um subsídio no valor de 22,85 € mensais.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 60.^a

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, excepto nos casos previstos na lei e neste ACT.

2- Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma a que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivo.

3- Nas situações contempladas no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas.

Cláusula 61.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os como tal previstos na lei.

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

3- Para além dos previstos no número 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

– Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento;

– Terça-Feira de Carnaval.

4- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e trabalhador.

Cláusula 62.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, em cada ano civil, a um período mínimo de 22 dias úteis de férias retribuídas.

2- O direito a férias reportase ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte e nas cláusulas 63.^a (Aquisição do direito a férias) e 77.^a (Efeito das faltas no direito a férias).

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

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

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

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

4- Para efeitos do número anterior não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença que legalmente não determinam perda de direitos ou regalias, designadamente as previstas no número 1 da cláusula 90.^a (Regime de licenças, faltas e dispensas);

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos representantes dos trabalhadores;

c) As dadas por motivo de doença profissional ou de acidente de trabalho que não resulte de negligência.

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

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

Cláusula 63.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano e do disposto no número seguinte.

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

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

Cláusula 64.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

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

3- A redução do período de férias nos termos do número 2 da cláusula 77.^a (Efeito das faltas no direito a férias) não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 65.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, hipótese em que o período de férias oscilará de 1 de maio a 31 de outubro, devendo ser ouvidos os representantes dos trabalhadores na empresa.

3- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a empresa e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

5- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar, bem como os que vivam em união de facto ou economia comum

que estejam ao serviço da mesma empresa, gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência, salvo motivo imperioso de serviço.

Cláusula 66.^a

Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem; Na falta de acordo, a marcação será efectuada pela empresa.

2- A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da Segurança Social a requerimento da empresa.

Cláusula 67.^a

Cumulação de férias

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

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, por acordo entre a empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 68.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

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

Cláusula 69.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado o tra-

balhador terá direito, após a prestação de 90 dias de efetivo serviço, ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados até 30 de abril do ano civil imediato.

Cláusula 70.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa culposamente obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente capítulo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 71.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio.

Cláusula 72.^a

Noção de falta

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

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

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

4- Quando seja praticado horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

Cláusula 73.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento de filhos e enteados, até vinte dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, e respectivos pais, sogros, genros

ou noras, padastos e madrastas, bem como de pessoa que viva em economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;

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

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei;

h) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre por cada menor;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos deste ACT e da lei;

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

k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de actos inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, pelo tempo necessário e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;

d) O dia do funeral, por falecimento de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado.

4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 74.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

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

3- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4- A empresa pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida nos números 1 e 2, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- No caso previsto no número anterior, o trabalhador de-

verá apresentar a prova solicitada de imediato ou logo que isso lhe seja possível, não devendo em qualquer caso exceder quinze dias.

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

Cláusula 75.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença e já tiver adquirido direito ao respectivo subsídio;

b) Por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 73.^a (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 73.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 76.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

Cláusula 77.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 78.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, cujo período se conta para efeitos de antiguidade.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração, nos termos legais, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se de longa duração a licença superior a sessenta dias.

4- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO X

Parentalidade

Cláusula 79.^a

Protecção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de protecção na parentalidade previsto neste ACT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 80.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) Licença parental inicial;

b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

d) Licença parental exclusiva do pai;

e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionamentos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 81.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

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

Cláusula 82.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 83.^a

Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 86.^a (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 30 ou 33 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respectivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 84.^a

Licença por adopção

1- Em caso de adopção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adoptantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 85.^a

Dispensa para avaliação para a adopção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de

Segurança Social ou recepção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adopção.

Cláusula 86.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

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

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação dos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 87.^a

Protecção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de protecção adoptadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adopção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou nocturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 88.^a

Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para

prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 89.^a

Faltas para assistência a neto

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- Em substituição dos progenitores, os trabalhadores podem faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Cláusula 90.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 91.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 92.^a

Modalidades da cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental;
 - b) Caducidade;
 - c) Revogação por acordo das partes;
 - d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - e) Despedimento colectivo;
 - f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
 - g) Despedimento por inadaptação;
 - h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
 - i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.
- 2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:
- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
 - b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
 - c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 93.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador terá direito a indemnização correspondente a 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- Nos casos de resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador e de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será de 1,2 meses de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a 3,6 meses.

3- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração e sendo esta julgada procedente, a indemnização a estabelecer pelo tribunal será correspondente a 1,5 meses da

retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

4- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

Cláusula 94.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

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

3- Além do certificado de trabalho a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, quando solicitados, outros documentos destinados a fins oficiais que por ela devam ser emitidos, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 95.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste ACT.

2- O poder disciplinar é exercido pela empresa, directamente ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 96.^a

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do contrato de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau

de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 97.^a

Infracção disciplinar, procedimento e prescrição

1- Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

2- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

3- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 98.^a

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital seguro no valor de 23 069,00 €.

Cláusula 99.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Durante cada período de doença com baixa estabelecido pela Segurança Social, a empresa pagará ao trabalhador um complemento que, adicionado ao subsídio da Segurança Social, perfaça a retribuição líquida mensal, incluindo o pagamento dos três primeiros dias de baixa pela totalidade.

2- O complemento do subsídio de doença será pago, mesmo quando o trabalhador ainda não tenha adquirido o direito ao subsídio pago pela Segurança Social, tendo como limite 45 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.

3- Não usufruirão deste benefício os trabalhadores cuja inscrição na Segurança Social ainda não tenha tido lugar por falta de iniciativa dos mesmos no fornecimento de elementos deles próprios dependentes ou não tenham feito tempestivamente a comunicação da sua doença, quer à Segurança Social, quer à empresa.

4- O complemento previsto no número 1 pode deixar de

ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado por médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Segurança Social.

Cláusula 100.^a

Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

1- Sempre que haja necessidade, a empresa fará um adiantamento ou entregará um termo de responsabilidade para internamento hospitalar ou para intervenção cirúrgica do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, entendendo-se como tal, além do cônjuge ou pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, todos aqueles por quem o beneficiário tem direito a receber abono de família. O montante de adiantamento a que esta situação porventura der lugar deverá ser reembolsado pelo trabalhador em montante nunca superior a 1/12 mensal, num período máximo de três anos ou logo que reembolsado pela Segurança Social.

Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 75 % ou 60 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de 7565,00 € por agregado familiar, não excedendo 3302,00 € per capita, depois de deduzida a participação da Segurança Social ou de esquemas oficiais equiparados.

3- A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar e do médico;

4- As empresas assegurarão, por si próprias ou através de empresa seguradora, os benefícios consignados nos pontos anteriores.

Cláusula 101.^a

Descendentes com deficiências psicomotoras

1- Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 2800,00 € por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2- A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar ou de reeducação.

Cláusula 102.^a

Idade de reforma

As empresas e os trabalhadores poderão acordar na antecipação da reforma mediante a aplicação de esquemas de pré-reforma ou o pagamento de uma compensação pela diminuição da respectiva pensão em virtude da antecipação da idade normal de reforma por velhice.

Cláusula 103.^a

Preparação para a reforma

1- As empresas concederão aos trabalhadores do quadro de pessoal permanente durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, um regime especial de trabalho designado por preparação para a reforma, com vista a possibilitar a sua adaptação à situação de reforma.

2- Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

- a) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- b) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário.

3- Os trabalhadores que pretenderem gozar do direito de preparação para a reforma deverão comunicá-lo à empresa, por escrito, com a antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

CAPÍTULO XIV

Segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 104.^a

Segurança e saúde no trabalho

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

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os trabalhadores devem cumprir as normas e prescrições sobre esta matéria, as quais ser-lhes-ão dadas obrigatoriamente a conhecer pelas empresas, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora e pelos responsáveis na empresa pela segurança e saúde no trabalho.

4- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 105.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Em cada empresa outorgante deve ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária, da qual façam parte representantes dos trabalhadores, a fim de determinar os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A determinação destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas.

3- À comissão de segurança e saúde no trabalho competirá também verificar se é cumprida tanto pela empresa como pe-

los trabalhadores, a legislação em vigor, as normas de segurança internas da empresa e o estabelecido neste ACT.

Cláusula 106.^a

Medicina no trabalho

1- As empresas assegurarão um serviço de medicina no trabalho que, tendo carácter essencialmente preventivo, respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários à execução das tarefas que lhes incumbem.

2- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

Cláusula 107.^a

Uniformes e equipamento individual

1- Se, de harmonia com os usos e costumes em vigor ou por motivo justificado, houver lugar a que os trabalhadores de determinado sector usem uniforme, a empresa custeará as despesas inerentes à aquisição dos mesmos.

2- Qualquer tipo de uniforme ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado, impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerente a um uso normal.

3- A escolha do tecido deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois uniformes por cada época.

4- A empresa suportará os encargos com a deterioração dos uniformes, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerentes ao trabalho prestado.

Cláusula 108.^a

Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças

1- Os trabalhadores são obrigados a usar durante o serviço o equipamento de protecção individual que for determinado

2- O incumprimento da obrigação referida no número anterior faz incorrer o trabalhador em infracção disciplinar.

3- Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam montados nas instalações para prevenção e combate de sinistros, bem como em acções de formação apropriadas.

Cláusula 109.^a

Prevenção e controlo do consumo de álcool e drogas

1- As empresas, tendo por finalidade a defesa da saúde dos seus trabalhadores e a promoção de um elevado grau de segurança no trabalho, deverão promover acções internas de sensibilização, informação e prevenção tendo em vista a prevenção e a diminuição da incidência e das consequências do consumo de álcool e drogas.

2- Em complemento das acções de sensibilização e pre-

venção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool e drogas pelos trabalhadores.

3- O controlo efectua-se através de testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

4- O referido controlo faz-se, em regra, de forma aleatória, por sorteio e, excepcionalmente, nas seguintes situações:

a) Na sequência de incidentes de segurança;

b) Em casos de sinais evidentes de comportamentos afectados por álcool ou drogas.

5- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido pelas regulamentações internas) ou de uso abusivo de drogas.

6- Em caso algum as empresas podem divulgar os resultados dos testes de álcool e drogas para além de ao próprio trabalhador e ao médico da empresa, a não ser na medida do necessário em ordem à efectivação da responsabilidade disciplinar quando a houver.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 110.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por oito elementos, sendo quatro em representação das empresas e quatro em representação dos sindicatos, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste ACT.

6- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo,

mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

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

Cláusula 111.^a

Reclassificações

1- No prazo máximo de cento e vinte dias após a entrada em vigor deste acordo, todos os trabalhadores por ele abrangidos serão classificados pelas empresas de harmonia com as funções que efectivamente desempenhem, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I, dentro do mesmo grupo salarial ou superior.

2- Os efeitos da reclassificação retroagem à data da entrada em vigor deste ACT.

3- Sempre que um trabalhador desempenhe simultaneamente e com carácter de permanência funções inerentes a mais do que uma categoria, que sejam significativas em razão da sua relevância e ou do tempo despendido, será classificado nos termos deste ACT e retribuído pela categoria a que corresponde retribuição mais elevada, sem prejuízo do que venha a ser acordado em condições específicas deste ACT.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 112.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente ACT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

Cláusula 113.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este ACT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que o ACT anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram revogado e por este substituído esse mesmo ACT.

ANEXO I

Definição de funções

Aeroabastecedor (grupo I) - É o trabalhador/a que efectua todo o conjunto de operações necessárias ao abastecimento de aeronaves e tarefas complementares, incluindo a condução dentro das áreas dos aeroportos.

Aeroabastecedor qualificado (grupo H) - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, além das atribuições definidas para o aeroabastecedor, coadjuva o supervisor sempre que requerido pelas ne-

cessidades de serviço, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Analista chefe (grupo D) - É o trabalhador/a com funções de orientação e chefia do pessoal adstrito ao laboratório da empresa.

Analista de laboratório (grupo H) - É o trabalhador/a que realiza determinações físico-químicas em produtos petrolíferos e outros, utilizando métodos normalizados.

Analista principal (grupo E) - É o trabalhador/a que coordena os trabalhos a executar no laboratório, participando na elaboração das análises; superintende na segurança das instalações laboratoriais e é responsável pela manutenção e operacionalidade de todos os aparelhos; aprecia e regista os resultados das análises.

Assessor I (grupo E) - É o trabalhador/a que tem instrução especializada, cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos e na recolha básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por métodos científicos. Para o efeito da recolha de elementos para a realização de estudos em que deva colaborar, pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Assessor II (grupo D) - É o trabalhador/a que tem instrução especializada e realiza as suas actividades com relativa autonomia, obedecendo a regulamentos relativos ao desempenho da função. Pode realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Assessor III (grupo C) - É o trabalhador/a que tem instrução especializada e conhecimentos sólidos e específicos, pelo menos no domínio de uma área da empresa. Desempenha funções com autonomia, respeitando os apropriados regulamentos internos, devendo ainda integrar eventuais omissões destes. Pode realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados, devendo, quando for caso disso, efectuar a interpretação desses resultados, na perspectiva de uma técnica ou de um ramo científico. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Assessor júnior (grupo F) - É o trabalhador/a que tem instrução especializada, cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos e na recolha básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por métodos científicos.

Assistente administrativo (grupo H) - É o trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Assistente administrativo estagiário (grupo I) - É o trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, colabora no tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Participa na preparação e no ordenamento de elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza, sob orientação superior, os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Ao fim de seis meses de estágio ascende à categoria profissional de assistente administrativo, grupo H.

Assistente operacional (grupo I) - É o trabalhador/a que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço em várias áreas operacionais da empresa, quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Auxiliar administrativo (grupo J) - É o trabalhador/a que anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos, utilizando veículo automóvel ou motorizado, quando necessário.

Chefe de equipa (grupo G) - É o trabalhador/a que coordena a actuação de um grupo de trabalho, de enchimento de cargas e descargas e ou de abastecimento.

Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos (grupo D) - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, orienta tecnicamente os serviços de manutenção do equipamento de abastecimento dos aeroportos, observando o cumprimento das normas técnicas relativas à segurança dos abastecimentos e qualidade dos produtos.

Chefe de vendas (grupo C) - É o trabalhador/a que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Consultor I (grupo B) - É o trabalhador/a de quem se requer um conhecimento sólido de um ou mais sectores de actividade da empresa. Deve possuir formação académica de nível superior ou experiência profissional equivalente preferencialmente vivida dentro da empresa a cujos quadros pertença. Presta trabalho mediante a aplicação de métodos científicos e segundo orientações gerais, com grande autonomia relativa ao desempenho da função. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior ou desempenhar apenas funções de consultoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos elevados.

Consultor II (grupo A) - É o trabalhador/a de quem se requer um conhecimento total e profundo do negócio da empresa, acompanhado de uma formação académica de nível superior ou de experiência profissional equivalente, preferencialmente vivida dentro da empresa a cujos quadros pertença. Desenvolve a sua actividade profissional obedecendo à estratégia global da empresa, dimanada do respectivo órgão de administração. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior ou assegurar apenas funções de consultoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos muito elevados.

Cozinheiro (grupo I) - É o trabalhador/a que se ocupa da preparação e confecção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Encarregado (grupo G) - É o trabalhador/a que, tendo o necessário conhecimento das instalações a que está adstrito

e dos processos de actuação, orienta e coordena, segundo directrizes fixadas superiormente, grupos de trabalho.

Enfermeiro (grupo G) - É o trabalhador/a que executa funções que visam o equilíbrio da saúde humana, quer no seu estado normal com acções preventivas, quer no seu estado de doença, ministrando cuidados complementares e ou sequenciais da acção clínica.

Fiel de armazém (grupo H) - É o trabalhador/a responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários.

Fogueiro (grupo H) - É o trabalhador/a que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, para além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor, auxiliares e acessórios na central de vapor.

Motorista (grupo H) - É o trabalhador/a que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados, de caixa aberta, carros-tanques com ou sem atrelado, semi-reboques de caixa aberta ou tanques). Compete-lhe zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo. Compete-lhe ainda zelar pela carga que transporta e proceder às operações de carga e descarga, preenchendo a documentação necessária à entrega de produtos e materiais. Compete-lhe também a verificação diária dos níveis de óleo e água do veículo.

Operador (grupo J) - É o trabalhador/a que executa tarefas simples na área operacional dos armazéns, respeitantes à recepção e distribuição de produtos, arrumo de mercadorias e outras tarefas operacionais indiferenciadas; pode ainda proceder ao enchimento de garrafas de gás, assegurando a conservação e manutenção dos equipamentos com que opera.

Recepcionista (grupo H) - É o trabalhador/a que recebe e encaminha os visitantes para os diversos departamentos e serviços da empresa, observando os procedimentos de segurança; atende clientes e informa-os sobre os produtos e serviços, de acordo com as especificações dos respectivos departamentos; recepciona, distribui e regista correspondência, podendo ainda atender e encaminhar telefonemas.

Representante comercial I (grupo G) - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

Representante comercial II (grupo F) - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente

no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade, com elevada autonomia, no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

Representante comercial III (grupo E) - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo de crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente num contexto que exige formação académica de nível superior ou experiência equivalente e, no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

Representante comercial IV (grupo D) - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente num contexto que exige formação académica de nível superior ou experiência equivalente e, no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade, com elevada autonomia, no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

Secretário (grupo F) - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado da administração ou da direcção da empresa, competindo-lhe assegurar, por sua iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e prestar todo o apoio administrativo e logístico necessário; organiza e assiste a reuniões e elabora as respectivas actas.

Superintendente de aeroinstalação (grupo D) - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, tem sob a sua responsabilidade uma aeroinstalação em ligação directa com a sede da empresa ou com uma das suas delegações.

Superintendente de instalação (grupo C) - É o trabalhador/a que, em ligação directa com a direcção da empresa, tem sob a sua responsabilidade a planificação global e a orientação técnica das actividades operacionais e administrativas de uma instalação petrolífera.

Supervisor de aviação (grupo G) - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, é responsável pelo serviço de abastecimento de aeronaves, supervisão de manutenção de equipamento e tarefas administrativas inerentes, chefiando o pessoal executante e garantido o exacto cumprimento das medidas de segurança estabelecidas.

Técnico administrativo I (grupo G) - É o trabalhador/a que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma área funcional da empresa; colabora na execução de estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos e tomada de decisões correntes.

Técnico administrativo II (grupo F) - É o trabalhador/a que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa; colabora na execução de estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes.

Técnico de tesouraria (grupo G) - É o trabalhador/a que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo às transacções respeitantes á gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou recibos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as decisões necessárias para os levantamentos.

Técnico operacional (grupo H) - É o trabalhador/a detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Telefonista (grupo I) - É o trabalhador/a que presta serviço numa cabina ou central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Trabalhador de limpeza (grupo K) - É o trabalhador/a que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

ANEXO II

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(A presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2022.)

| Grupos salariais | Categorias | Retribuições |
|------------------|--|--------------|
| A | Consultor II | 3 022,00 € |
| B | Consultor I | 2 307,00 € |
| C | Assessor III | 2 090,00 € |
| | Chefe de vendas | |
| | Superintendente de instalação | |
| D | Analista chefe | 1 781,00 € |
| | Assessor II | |
| | Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos | |
| | Representante comercial IV | |
| E | Superintendente de aeroinstalação | 1 486,00 € |
| | Analista principal | |
| | Assessor I | |
| | Representante comercial III | |

| | | |
|---|--------------------------------------|------------|
| F | Assessor júnior | 1 365,00 € |
| | Representante comercial II | |
| | Secretário | |
| | Técnico administrativo II | |
| G | Chefe de equipa | 1 230,00 € |
| | Encarregado | |
| | Enfermeiro | |
| | Representante comercial I | |
| | Supervisor de aviação | |
| | Técnico administrativo I | |
| | Técnico de tesouraria | |
| H | Aeroabastecedor qualificado | 1 065,00 € |
| | Analista de laboratório | |
| | Assistente administrativo | |
| | Fiel de armazém | |
| | Fogoeiro | |
| | Motorista | |
| | Rececionista | |
| | Técnico operacional | |
| I | Aeroabastecedor | 943,00 € |
| | Assistente administrativo estagiário | |
| | Cozinheiro | |
| | Assistente operacional | |
| | Telefonista | |
| J | Auxiliar administrativo | 882,00 € |
| | Operador | |
| K | Trabalhador de limpeza | 754,00 € |

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho sete empresas e três mil e quatrocentos trabalhadores.

Lisboa, 19 de abril de 2022.

Pelas empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPESA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA, TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA, REPSOL Portuguesa, L.^{da} e REPSOL Gás Portugal, L.^{da}:

António José Fontes da Cunha Taborda, na qualidade de mandatário das empresas, com poderes para contratar.

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

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

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

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes Pinho, na qualidade de mandatário.

Depositado em 15 de setembro de 2022, a fl. 4 do livro n.º 13, com o n.º 208/2022, 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 CELBI, SA e o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

A presente alteração tem por objeto a revisão das seguintes cláusulas e do anexo II do acordo de empresa em vigor, celebrado entre a CELBI, SA, o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE, o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e o Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos e de Controle Industrial - SNTICI, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2008, cujo texto consolidado com as alterações subsequentes foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2018, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2019 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2020.

A nova tabela salarial acordada é a constante do anexo II e as restantes cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 54.^a, 55.^a e 56.^a), representam um aumento de 3,2 % (três vírgula dois por cento) em relação à tabela salarial atualmente em vigor, produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2022 e vigoram para os anos de 2022 e 2023.

Adicionalmente, foram efetuadas as seguintes alterações no anexo I (Definição de níveis de qualificação, categorias profissionais e funções): (i) no nível de qualificação T2G1: Técnico qualificado, é adicionada a categoria profissional de «técnico de projeto»; (ii) no nível de qualificação T3G1: Técnico especializado, é alterada a descrição da categoria «controlador de trabalhos» e são adicionadas as categorias profissionais de «técnico(a) especialista de projeto», «técnico(a) de comunicação» e «analista de dados»; (iii) no nível de qualificação T3G2: Quadro técnico, na categoria profissional «técnico de preparação/programação» é eliminada a função de «encarregado»; (iv) no nível de qualificação T4G2: Quadro superior, na categoria profissional «técnico(a) superior» é adicionada a função de «gestor(a) de sustentabilidade».

O aumento percentual de 3,2 % (três vírgula dois por cento) agora acordado, terá sempre de se situar, no ano de 2022 e no ano de 2023, 0,5 % (zero vírgula cinco por cento) acima da taxa de inflação média anual (medido pela variação média anual do Índice de Preços no Consumidor dos referidos anos publicada pelo INE). Se a taxa de inflação média no ano de 2022 for superior a 2,7 % (dois vírgula sete por cento) e os resultados da empresa no ano de 2022 forem positivos, a tabela salarial agora acordada (constante do anexo II) e as restantes cláusulas de expressão pecuniária serão automaticamente atualizadas, com efeitos a 1 de janeiro de 2023, de acordo com o valor excedente. Se a taxa de inflação média agregada nos anos de 2022 e 2023 for superior a 2,2 % (dois vírgula dois por cento) e os resultados da empresa nos anos de 2022 e 2023 forem positivos, o valor excedente, deduzido da correção eventualmente realizada para o ano de 2022, será considerado nas negociações para o ano de 2024.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- A presente convenção obriga, por um lado, a empresa CELBI, SA, que se dedica à fabricação e comércio de pasta de celulose e seus derivados, com sede e estabelecimento na Leirosa, concelho da Figueira da Foz e, por outro lado, os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço em qualquer ponto do território português e estejam filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes da presente convenção.

2- O presente acordo visa a sua aplicação à totalidade dos trabalhadores da entidade empregadora (atualmente 293).

Cláusula 27.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- (Mantém redação.)

2- (Mantém redação.)

3- Os trabalhadores com regime de isenção de horário de trabalho integrados nas alíneas a) ou b) do artigo 219.º do Código do Trabalho, têm direito a uma remuneração especial correspondente, no mínimo a uma hora de trabalho suplementar por dia.

4- Os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho mantêm o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

Cláusula 31.^a

(Descanso compensatório)

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório calculado da seguinte forma:

a) 3.^a hora: 15 % das horas de trabalho realizadas;

b) 4.^a hora e horas seguintes: 25 % das horas de trabalho realizadas.

2- Quando o descanso compensatório for devido a qualquer motivo decorrente da lei ou deste acordo, excepto quando seja devido por trabalho no dia de descanso semanal obrigatório, e o direito do trabalhador ao gozo do período do descanso compensatório não seja efectivado até ao final do ano civil em que nasceu esse direito, o mesmo será substituído por uma compensação igual ao valor da retribuição correspondente ao tempo de descanso não gozado, acrescido de 50 %.

3- A compensação substitutiva regulada no número 2 apenas tem lugar caso o saldo credor do trabalhador exceda 12 dias de descanso compensatório e só incide na parte excedente.

4- A importância da compensação será paga simultaneamente com a retribuição do mês de janeiro.

Cláusula 35.^a

(Tipos de faltas)

1- (Mantém redação.)

2- São consideradas faltas justificadas:

a) (Mantém redação;)

b) (Mantém redação;)

c) (Mantém redação;)

d) (Mantém redação;)

e) (Mantém redação;)

f) (Mantém redação;)

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

h) (Mantém redação;)

i) (Mantém redação;)

j) (Mantém redação;)

k) (Mantém redação;)

l) (Mantém redação.)

3- (Mantém redação.)

4- (Mantém redação.)

Cláusula 36.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins)

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

a) Até vinte dias consecutivos, por falecimento de filhos e enteados (biológicos ou adotivos), genros ou noras;

b) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoa e bens ou de pais, padrastos, madras-tas, sogros, genros ou noras;

c) Até dois dias consecutivos por falecimento de avós, bi-savós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou do seu cônjuge.

2- (Mantém redação.)

Cláusula 51.^a

(Retribuição do trabalho normal prestado em feriados obrigatórios)

O trabalho normal prestado em dia feriado obrigatório dá direito a uma compensação correspondente a 200 % da retribuição normal.

Cláusula 54.^a

(Subsídio de turno)

1- Aos trabalhadores integrados no regime de três turnos rotativos em serviços que laborem contínua e ininterruptamente durante 24 horas diárias, incluindo fins-de-semana, será pago um subsídio de turno equivalente a 25 % do vencimento base com um valor mínimo de 470,60 €, exceto para os trabalhadores das categorias profissionais incluídas no nível de qualificação T1G0 cujo valor mínimo será de 340,00 €.

2- (Mantém redação.)

3- (Mantém redação.)

Cláusula 55.^a

(Prémio de chamada)

1- O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou semanal e não faça parte de equipas de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado, receberá um prémio por chamada de 1 % da sua retribuição base, com um valor mínimo de 19,60 € independentemente da remuneração do trabalho suplementar prestado.

2- (Mantém redação.)

Cláusula 56.^a

(Remuneração do trabalho em regime de prevenção)

1- Aos trabalhadores que estiverem integrados em equipas de prevenção será atribuído um prémio por cada dia de prevenção no valor de 2,5 % da respetiva retribuição base, com um valor mínimo de 58,60 €.

2- (Mantém redação.)

ANEXO I

Definição de níveis de qualificação, categorias profissionais e funções

Nível de qualificação T2G1 - Técnico qualificado

| Categorias profissionais | Funções |
|---|-----------------------|
| <i>Técnico(a) de projeto</i> - Participa nas atividades de desenvolvimento de projetos e anteprojetos, nas atividades de estudo e análise de aquisição de equipamentos. Acompanha a instalação dos equipamentos, especificando e orçamentando equipamentos e materiais. Prepara a documentação e criação de dossiers de acordo com o normativo legal. | Técnico(a) de projeto |

Nível de qualificação T3G1 - Técnico especializado

| Categorias profissionais | Funções |
|--|--------------------------|
| <i>Controlador de trabalhos</i> - Controlar a execução técnica de trabalhos de uma área à sua responsabilidade de forma a assegurar a qualidade técnica e o cumprimento dos programas estabelecidos. | Controlador de trabalhos |
| (...) | (...) |

| | |
|---|------------------------------------|
| <i>Técnico(a) especialista de projeto</i> - Assegura de forma autónoma o desenvolvimento de projetos e anteprojetos, orçamentando equipamentos e materiais, dentro do limite de competências definido. Conduz atividades de estudo e análise de aquisição de equipamentos. Procede ao acompanhamento da instalação dos equipamentos e criação de documentação de acordo com o normativo legal. | Técnico(a) especialista de projeto |
| <i>Técnico(a) de comunicação</i> - Participa na definição do processo da comunicação da empresa e assegura o desenvolvimento de planos e ações que contribuam para um fluxo comunicacional competente, eficaz e eficiente, garantindo uma imagem interna e externa sólida e alinhada do grupo. | Técnico(a) de comunicação |
| <i>Analista de dados</i> - Prepara relatórios para a liderança executiva da empresa, transforma dados em informações ou produtos de informações e formula os problemas, escolha de modelos de simulação e estatística. Entrega produtos de dados e assegura, igualmente, a comunicação com eficácia das tendências, padrões e previsões, resultantes do uso de ferramentas estatísticas que se destinam a interpretar os conjuntos de dados em análise. | Analista de dados |

Nível de qualificação T3G2 - Quadro técnico

| Categories profissionais | Funções |
|--|-----------------------------------|
| <i>Técnico de preparação/programação</i> - Prepara os trabalhos de manutenção correctiva ou programada, seleccionando os métodos de intervenção a utilizar, planeia as intervenções, tendo em atenção os constrangimentos da produção, de modo a otimizar os meios a utilizar e apoia tecnicamente a equipa de realização no decurso da intervenção. Estabelece e/ou actualiza os planos, procedimentos e tempos de intervenção para os diversos equipamentos. | Técnico de preparação/programação |

Nível de qualificação T4G2 - Quadro superior

| Categories profissionais | Funções |
|--|--|
| <i>Técnico(a) superior</i> - Agrupa as funções com responsabilidade de apoio à gestão da empresa sem responsabilidades hierárquicas de unidade orgânica. Desenvolve estudos e emite pareceres de natureza científico-técnica no âmbito da sua especialidade de forma a produzir e operacionalizar soluções de natureza técnica e/ou organizativa que se traduzam em melhorias de eficiência global dos processos e contribuam para a concretização dos objectivos definidos para a sua área. | Assessor de direcção Chefe de sector Chefe de serviços Técnico superior Engenheiro de projectos Engenheiro do processo Analista funcional Médico do trabalho Gestor(a) de sustentabilidade |

ANEXO II

Tabela salarial

| Nível de qualificação | Designação | Admissão | Adaptação | Mínimo |
|-----------------------|------------------------------|------------|------------|------------|
| T1G0 | Auxiliares | 900,00 € | 1 060,00 € | 1 220,00 € |
| T1G1 | Técnicos | 1 012,00 € | 1 213,00 € | 1 364,00 € |
| T2G1 | Técnicos qualificados | 1 163,00 € | 1 396,00 € | 1 675,00 € |
| T3G1 | Técnicos especializados | 1 336,00 € | 1 604,00 € | 1 964,00 € |
| T2G2 | Chefias | 1 537,00 € | 1 845,00 € | 2 201,00 € |
| T3G2 | Quadros técnicos | 1 766,00 € | 2 119,00 € | 2 537,00 € |
| T4G2 | Quadros superiores | 2 031,00 € | 2 436,00 € | 3 055,00 € |
| T4G3 | Quadros superiores de gestão | 2 336,00 € | 2 802,00 € | 3 943,00 € |

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- A presente convenção obriga, por um lado, a empresa CELBI, SA, que se dedica à fabricação e comércio de pasta de celulose e seus derivados, com sede e estabelecimento na Leirosa, concelho da Figueira da Foz e, por outro lado, os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço em qualquer ponto do território português e estejam filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes da presente convenção.

2- O presente acordo visa a sua aplicação à totalidade dos trabalhadores da entidade empregadora (actualmente 293).

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de seis anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, devendo considerar-se em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 6 desta cláusula.

2- A tabela salarial e demais matéria de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, salvo se outra coisa for acordada entre as partes.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção podem ser feitas, por qualquer das partes, após ter decorrido 2/3 dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, devendo ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respectiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

5- As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à recepção da contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6- Se alguma das partes tiver denunciado o acordo nos termos previstos no número 3 e se, decorridos pelo menos 8 anos sobre a entrada em vigor desta convenção e dezoito meses após a denúncia, não tiver sido concluído um novo instrumento de regulamentação colectiva negocial, o presente AE caduca, sem prejuízo dos efeitos por ele produzidos nos contratos individuais de trabalho, no que respeita a:

- a) Retribuição do trabalhador;
- b) Categoria e respectiva definição;
- c) Duração do tempo de trabalho;
- d) Duração das férias;
- e) Direitos e garantias;
- f) Conteúdo da cláusula 26.^a

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 3.^a

(Admissão)

1- Sem prejuízo de requisitos específicos que possam ser exigidos para determinadas funções e do cumprimento daqueles que a lei exige para a celebração do contrato de trabalho são condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Posse das habilitações literárias e profissionais estabelecidas para cada função e nível de qualificação.

2- A admissão será precedida de um exame médico a realizar nos moldes prescritos na legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 4.^a

(Direitos de personalidade)

1- A empresa, incluindo as pessoas singulares que a representam, e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte.

2- É reconhecida no âmbito de empresa a liberdade de expressão e de opinião, com respeito pelos direitos de personalidade do trabalhador e da empresa, bem como do normal funcionamento da empresa.

3- O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente os relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

4- O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico, com salvaguarda e respeito pelo que a empresa tiver regulamentado sobre a utilização dos meios electrónicos de informação.

Cláusula 5.^a

(Igualdade e não discriminação)

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

2- Para cumprimento do disposto do número anterior, aplicam-se as disposições previstas na lei, devendo a empresa afixar em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

Cláusula 6.^a

(Licença parental da mãe)

1- A trabalhadora tem direito a uma licença parental nos termos previstos na lei.

2- A trabalhadora tem direito a receber da empresa um complemento do subsídio parental de forma a que nos meses

de licença o salário líquido da trabalhadora seja equivalente ao salário que receberia se se mantivesse ao serviço.

3- São ainda assegurados às trabalhadoras os demais direitos de parentalidade previstos na lei.

Cláusula 7.^a

(Licença parental do pai)

1- O trabalhador tem direito a uma licença parental nos termos previstos na lei.

2- O trabalhador tem direito a receber da empresa um complemento do subsídio parental de forma a que nos meses de licença o salário líquido do trabalhador seja equivalente ao salário que receberia se se mantivesse ao serviço.

3- São ainda assegurados aos trabalhadores os demais direitos de parentalidade previstos na lei.

Cláusula 8.^a

(Dispensas para consultas, amamentação e aleitação)

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, nos termos previstos na lei.

2- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito e, no caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano, nos termos previstos na lei.

3- São ainda assegurados aos trabalhadores os demais direitos de parentalidade previstos na lei.

Cláusula 9.^a

(Trabalhadores estudantes)

1- O regime dos trabalhadores estudantes é o regime previsto na legislação em vigor.

2- Sem prejuízo das disposições legais de carácter imperativo, o trabalhador estudante beneficia dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa de trabalho até 6 horas semanais, sem perda de quaisquer direitos;

b) Faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

i) Até 2 dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

ii) No caso de provas em dias consecutivos, ou se houver mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

iii) Os dias de ausência referidos nos pontos anteriores não podem exceder o máximo de 4 por disciplina em cada ano lectivo.

c) A marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pela empresa.

3- Consideram-se igualmente justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores estudantes na estrita medida das necessi-

dades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas

4- Para além do disposto na alínea a) do número 2 desta cláusula, a empresa pode ainda dispensar os trabalhadores estudantes, de acordo com a disponibilidade do serviço, para a frequência das aulas até ao montante máximo de 8 horas por semana com compensação na mesma semana do tempo gozado para além do mínimo legal.

5- O trabalhador estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na alínea a) do número 2 desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime

6- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

7- Os direitos do trabalhador estudante em matéria de horário de trabalho, de férias e de licenças cessam quando o trabalhador estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou desses mesmos direitos.

8- Os restantes direitos conferidos ao trabalhador estudante cessam quando este não tenha aproveitamento em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados.

Cláusula 10.^a

(Informação)

1- A empresa tem o dever de informar o trabalhador sobre os aspectos relevantes do seu contrato de trabalho, bem como prestar a informação relativa a outros direitos que dele decorrem e, ainda, comunicar as alterações que se verificarem em qualquer dos elementos referidos.

2- O trabalhador tem o dever de informar a empresa sobre os aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.

3- A empresa deve, no acto da admissão de qualquer trabalhador, proporcionar-lhe uma sessão de acolhimento na qual serão prestados um conjunto de informações relativas à empresa e aos aspectos relevantes do seu contrato de trabalho, incluindo eventual regulamentação interna aplicável.

4- A informação referida no número anterior é completada com a entrega de um documento de informação geral «recepção e acolhimento» devendo o trabalhador receber obrigatoriamente informação geral sobre aspectos relacionados com ambiente, qualidade e segurança.

5- Além da informação prestada no acto da admissão os trabalhadores são informados regularmente sobre assuntos do seu interesse, sendo esta informação, em cada direcção, da responsabilidade das hierarquias respectivas.

6- Aos órgãos representativos dos trabalhadores é prestada informação regular sobre a actividade da empresa e sobre aspectos relevantes da organização do trabalho na empresa.

7- Para veicular esta informação a empresa recorrerá a diversos meios de comunicação nomeadamente a meios de informação electrónica.

Cláusula 11.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado na legislação em vigor.

2- A duração do período experimental pode ser reduzida ou afastada por acordo escrito entre as partes.

3- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

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

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

Cláusula 12.^a

(Contrato a termo)

1- Sem prejuízo do número seguinte desta cláusula, a celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e pelo período correspondente à satisfação dessas necessidades.

2- A empresa pode ainda celebrar contratos a termo, sem necessidade de fundamento, caso se trate de contrato pelo prazo único e não renovável de um ano.

3- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

Cláusula 13.^a

(Objecto do contrato)

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

2- A actividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins e funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e desde que não implique desvalorização profissional.

Cláusula 14.^a

(Categorias profissionais e critérios de movimentação nos níveis de qualificação)

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de acordo com as funções desempenhadas, em categorias profissionais e em níveis de qualificação.

2- As categorias profissionais e as funções serão identificadas através de uma designação profissional específica (anexo 1).

3- Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria superior, ou ainda a mudança para função de natureza diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

4- As condições de admissão, promoção e acesso estão regulamentadas no anexo III.

Cláusula 15.^a

(Direitos, deveres e garantias das partes)

1- Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa obriga-se a:

a) Cumprir integralmente o presente AE e a legislação em vigor;

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

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

d) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo nas situações previstas neste AE e na lei;

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

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

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

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde dos trabalhadores, devendo assegurar a todos eles, independentemente do seu local de trabalho, inspecções médicas periódicas, bem como indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;

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

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

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

l) Prestar aos delegados sindicais, quando pedido, todos os esclarecimentos relativos ao cumprimento deste AE;

m) Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa formulada pelo trabalhador, por escrito, no mais curto espaço de tempo;

n) Garantir aos trabalhadores deslocados do seu local habitual de trabalho para participarem em comissões e grupos de trabalho criados conjuntamente pela administração e organizações dos trabalhadores o mesmo tratamento que teriam se a deslocação fosse por motivos de serviço;

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

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

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

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções, emanadas directamente pela direcção da empresa, ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que lhe estão atribuídos, em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

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

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

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

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

j) Abster-se de quaisquer actos ou condutas de que possam resultar afectadas a sua capacidade profissional e a boa execução do contrato de trabalho, designadamente a ingestão de bebidas alcoólicas e o consumo de estupefacientes.

3- É proibido à empresa:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou modificar unilateralmente as condições de trabalho de qualquer trabalhador, salvo se forem requeridas por este e não houver oposição do Ministério do Trabalho e da Solidariedade ou salvo os casos previstos na lei e nesta convenção;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador, ou nos casos previstos na presente convenção e ainda nos previstos na lei;

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

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

h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir o traba-

lhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da sua antiguidade;

i) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 16.^a

(Formação profissional)

1- No cumprimento do estabelecido na sua política de recursos humanos, a empresa incentivará a formação profissional, no sentido de possibilitar aos trabalhadores a sua adaptação às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, por forma a desenvolver as suas competências, valorizando-os pessoal e profissionalmente.

2- Para assegurar o disposto no número anterior, a empresa estabelecerá, a expensas suas, meios internos e externos de formação e aperfeiçoamento profissional, obrigando-se ainda ao seguinte:

a) Manter um registo actualizado relativamente a cada trabalhador de todas as acções de formação em que participe;

b) Preparar, no âmbito do seu planeamento, um plano anual de formação que será posteriormente acompanhado e monitorizado pelos serviços adequados;

c) Proporcionar a cada trabalhador, na sequência do seu contrato de trabalho e da sua entrada ao serviço, um programa de acolhimento, informação e formação geral;

d) Após o programa geral de acolhimento será proporcionado ao trabalhador formação específica adaptada e orientada para o respectivo posto de trabalho segundo um programa e calendário previamente definido com a chefia do trabalhador.

3- No âmbito da formação contínua certificada, a empresa assegurará um mínimo de horas anuais de formação previstas na lei, sendo ainda garantido ao trabalhador o seguinte:

a) O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação à empresa com antecedência mínima de 10 dias;

b) O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho;

c) Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 17.^a

(Poder de direcção)

1- Compete à empresa, dentro dos limites do contrato de trabalho e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- Independentemente de outro tipo de decisões e determinações, designadamente as comunicadas por via de ordens de serviço e instruções de serviço, a empresa pode elaborar regulamentos internos contendo normas de organização e disciplina do trabalho, com respeito pelo disposto na lei vigente em matéria de audição dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

(Duração de trabalho)

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores ao serviço à data da entrada em vigor do presente acordo não pode exceder dez horas de trabalho por dia e trinta e sete horas e meia de trabalho por semana.

2- O limite semanal das trinta e sete horas e meia fixado no número anterior é calculado em termos médios, por referência a um período de 4 meses, no caso dos trabalhadores integrados em regime de turnos.

3- A duração do trabalho normal deverá ser dividida em dois períodos entre os quais se verificará um intervalo de descanso com uma duração entre uma e duas horas, salvo se outro período for acordado entre as partes. O início e o fim deste intervalo são fixados de modo a que cada período de trabalho não tenha duração superior a 5 horas.

4- Os trabalhadores em regime de turnos rotativos tomarão as suas refeições no seu local de trabalho, sendo o tempo da refeição considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho. Durante o tempo da refeição, o trabalhador garante o normal funcionamento do seu serviço, não podendo abandonar o respectivo local.

5- A empresa poderá estabelecer regime de horário flexível para os trabalhadores de determinados sectores que o solicitem, quando as suas condições específicas expressamente o autorizem.

Cláusula 19.^a

(Regime de adaptabilidade)

1- Por iniciativa da empresa, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho ser ultrapassado em mais de duas horas e sem que a duração do trabalho semanal exceda as quarenta e oito horas. O período normal de trabalho pode ser alargado até quatro horas se houver acordo dos trabalhadores abrangidos.

2- Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- Salvo acordo em contrário, o regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso semanal.

4- Nas semanas com duração inferior a trinta e sete horas e trinta minutos de trabalho, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

5- A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as 37 horas e 30 minutos semanais e é apurada por referência a um período anual. A empresa deverá informar trimestralmente o trabalhador sobre o número de horas trabalhadas.

6- O trabalho prestado para além dos limites estabelecidos nesta cláusula é considerado para todos os efeitos previstos neste acordo e na lei como trabalho suplementar.

7- As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com o prazo de antecedência previsto na lei.

8- Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, a empresa obriga-se a assegurar que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

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

Cláusula 20.^a

(Horário de trabalho)

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário. Os intervalos de descanso são fixados, dentro deste período, obedecendo às normas previstas no número 3 da cláusula 18.^a

2- Compete à empresa definir o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.

3- Previamente ao estabelecimento ou modificação de horários de trabalho, deverão ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa (comissão de trabalhadores ou comissão intersindical ou comissão sindical).

Cláusula 21.^a

(Trabalho por turnos - Organização)

1- Sempre que numa instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do horário de trabalho, devem ser organizados horários de trabalho por turnos.

2- Nos serviços que laborem contínua e ininterruptamente durante 24 horas diárias, incluindo fins-de-semana, a empresa organiza o trabalho em regime de turnos rotativos.

Cláusula 22.^a

(Trabalho por turnos - Funcionamento)

1- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal.

2- No início de cada ano a empresa entregará ao pessoal em regime de turnos a respectiva escala para esse ano.

3- São permitidas trocas de turno entre os trabalhadores desse regime desde que previamente comunicadas pelos interessados à hierarquia e por esta autorizados. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos. daquelas trocas não advirá qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para o trabalhador.

4- A empresa envidará todos os esforços para que os trabalhadores em regime de turnos com mais de 50 anos de idade ou 25 anos de turno e que assim o desejem, transitem para o regime de horário normal; nesse sentido, os trabalhadores nestas circunstâncias serão preferidos, quando em igualdade de qualificação, para o preenchimento de vagas no regime de horário normal, e, dentro deles, os mais idosos.

5- Os trabalhadores de turnos com idade igual ou superior a 55 anos terão direito a cinco dias de licença, em cada ano, em consequência da efectiva prestação de trabalho nesse regime, a marcar pela empresa para cada um deles em qualquer altura desse mesmo ano, mas, em princípio, fora do período compreendido entre os dias 1 de maio e 31 de outubro, salvo se acordarem com a empresa na sua substituição pelo regime de remuneração contemplado no número 3 da cláusula 54.^a

6- Nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste AE pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar naquele regime e as suas condições físicas, comprovadas pelo médico da empresa, não o impeçam de tal.

7- Qualquer trabalhador que comprove com parecer do médico de trabalho na empresa a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao horário normal logo que possível. Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador ou a empresa recorrer a junta médica constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro pôr aqueles dois.

8- Sempre que um trabalhador em regime de turnos mude definitivamente para o horário normal cessam as regalias do regime de turnos, garantindo a empresa a manutenção do subsídio de turno por um período de tempo variável em função do número de anos de trabalho em regime de turnos rotativos e da idade do trabalhador à data da mudança para o horário diurno de acordo com a tabela seguinte:

| Antiguidade em turnos | Idade < 55 anos | Idade 55 a 60 anos | Idade > 60 |
|-----------------------|-----------------|--------------------|---|
| 15 a 20 anos | 6 meses | 9 meses | 12 meses |
| 21 a 30 anos | 12 meses | 24 meses | 24 meses |
| > 30 anos | 18 meses | 27 meses | Enquanto permanecer ao serviço da empresa |

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos - Alteração das escalas de turno)

1- A empresa pode, por conveniência de serviço, alterar as escalas de turnos dos trabalhadores afectos aos horários de laboração contínua. Sempre que tal venha a ocorrer observar-se-á o preceituado nos números seguintes.

2- As alterações às escalas de turno devem, em princípio, ter um carácter provisório e devem ser comunicadas aos trabalhadores com uma antecedência mínima de dez dias de calendário.

3- Se o período de aviso prévio previsto no número anterior for respeitado o trabalhador é remunerado com um bónus de 25 % do seu salário base e do seu subsídio de turno desde o dia do início da alteração até ao dia em que ocorra a sua primeira folga após esta alteração. Se o período de aviso prévio não for respeitado o número de dias em falta será igualmente remunerado com este bónus.

4- Nas situações em que ocorrerem alterações da escala de turno e, por esse facto, o trabalhador acumule no ciclo do seu horário um número de dias de descanso inferior ao previsto no seu horário inicial, esses dias ser-lhe-ão creditados como folgas a gozar, sendo o seu regime idêntico ao previsto na cláusula 31.^a desta convenção.

5- Não se aplica o disposto no número 3 quando a alteração da escala de turno do trabalhador se destinar a frequência de acções de formação.

Cláusula 24.^a

(Prevenção)

1- O funcionamento das equipas de prevenção é decidido por acordo entre a empresa e os trabalhadores que as integram, devendo obedecer a escalas que assegurem o princípio da rotatividade entre todos os trabalhadores.

2- As condições mínimas de remuneração dos trabalhadores em regime de prevenção são as fixadas neste AE.

3- Sempre que um trabalhador deixe de integrar equipas de prevenção deixará de receber a remuneração especial que recebia por esse motivo.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar, para além das situações expressamente excluídas por lei, o trabalho prestado pelos trabalhadores isentos de horário de trabalho, salvo quando tenha sido estipulado que a isenção não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal ou quando tenha sido limitada a isenção a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, casos em que será considerado trabalho suplementar todo aquele que seja prestado fora daqueles períodos.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado nas circunstâncias previstas na legislação em vigor.

4- O trabalho suplementar carece de aprovação prévia ou posterior pela hierarquia de cada trabalhador.

Cláusula 26.^a

(Condições da prestação do trabalho suplementar)

1- Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço 12 horas após ter terminado o período suplementar ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas, sem prejuízo do disposto no número 8.

2- Quando o trabalhador de horário fixo prolongar o seu

período normal de trabalho até sete horas suplementares, terá direito a iniciar o seu período normal de trabalho depois de decorridas dez horas ou a não o iniciar, se o prolongamento for superior.

3- Quando o trabalhador antecipar o seu período normal de trabalho cinco ou mais horas suplementares, ou quando trabalhe 16 horas consecutivas, terá direito a um dia de descanso, que pode ser gozado nesse período normal ou nos termos do disposto no número 1 da cláusula 30.^a

4- Quando o trabalhador de horário fixo for chamado à fábrica e terminar o seu serviço no período das 18h00 às 24h00, terá direito a iniciar o seu período normal de trabalho decorridas dez horas. Se o fim da chamada ocorrer entre as 0h00 e as 8h00, terá direito a iniciar o seu período normal de trabalho decorridas doze horas ou a não o iniciar, se tiver feito sete ou mais horas suplementares.

5- O período de prestação de trabalho suplementar por chamada iniciado a partir das 4h00 será considerado como antecipação ao horário normal, mantendo o trabalhador o direito ao prémio de chamada.

6- Aos trabalhadores escalados em regime de prevenção aplica-se o disposto no número 3 desta cláusula. Nos casos em que as necessidades inerentes ao serviço de prevenção o permitam, aplicar-se-á igualmente o disposto no número 4.

7- O período mencionado nos números 2 e 4 poderá ser alongado se após dez ou doze horas de intervalo o trabalhador não vier a prestar mais de duas horas no seu período normal de trabalho.

8- Se o trabalhador, por razões de serviço, tiver de iniciar o seu período normal de trabalho sem beneficiar totalmente do disposto nos números anteriores, terá direito ao respectivo crédito de horas, a gozar na altura que considere oportuna, de acordo com a chefia.

9- Sempre que o trabalho suplementar não planeado dos trabalhadores de horário normal ultrapasse em mais de uma hora o início do período normal de serviço de refeição na cantina, a empresa obriga-se a assegurar a refeição gratuitamente.

10- Para os trabalhadores de turnos em trabalho suplementar, a empresa obriga-se a assegurar gratuitamente a refeição sempre que o tempo suplementar coincida com o período de refeição.

11- O tempo a despender com a refeição prevista nos números 9 e 10 será o mínimo indispensável e será pago como suplementar.

12- Sempre que haja necessidade de fazer trabalho suplementar, a empresa garante o transporte para o local de trabalho e regresso, excepto quando se trate de trabalho suplementar não planeado em prolongamento do período normal de trabalho, situação em que se garante o transporte de regresso.

13- Para os efeitos previstos nesta cláusula, entende-se por trabalho suplementar planeado aquele de que os trabalhadores são informados, pelo menos, no dia anterior.

Cláusula 27.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Por acordo escrito podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas situações previstas na lei e, os trabalhadores que exerçam funções com elevado grau de autonomia, coordenando equipas relativamente às quais tenham poder delegado para aprovarem a realização de trabalho suplementar.

2- Podem ainda ser isentos de horário de trabalho, por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, e pelo período fixado nesse acordo, os trabalhadores que sejam temporariamente encarregados de ocupar posições com grande autonomia e responsabilidades em projectos específicos ou com responsabilidades de coordenação de equipas.

3- Os trabalhadores com regime de isenção de horário de trabalho integrados nas alíneas *a)* ou *b)* do artigo 219.º do Código do Trabalho, têm direito a uma remuneração especial correspondente, no mínimo a uma hora de trabalho suplementar por dia.

4- Os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho mantêm o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

Cláusula 28.^a

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22h00 de um dia e as 8h00 do dia imediato.

2- Será igualmente remunerado como trabalho nocturno o trabalho prestado em prolongamento de um turno nocturno cujo termo devesse ter lugar às 8h00.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 29.^a

(Descanso semanal)

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado.

2- O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de regime diferente, designadamente no caso de trabalho de laboração contínua, em que os dias de descanso são os previstos nas respectivas escalas de turno, ou em outras situações em que a natureza do trabalho ou o modo como está organizado sejam incompatíveis com o disposto no número anterior.

3- Para efeitos do número 1, no regime de laboração contínua, considera-se:

a) Dia de descanso semanal obrigatório, o primeiro dia de folga verificado entre uma mudança de escalas de turno com um máximo de 15 dias no período de referência de um horário de turnos rotativos;

b) Dia de descanso semanal complementar, os restantes dias de folga no período de referência desse horário.

4- Aos trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, as respectivas escalas devem ser organizadas em termos de garantir que em cada quatro semanas os trabalhadores descansarão um sábado e um domingo consecutivos.

5- Para todos os efeitos previstos na lei e neste acordo, o dia de descanso complementar tem um tratamento igual ao dia de descanso semanal obrigatório, salvo o disposto no número seguinte.

6- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas.

Cláusula 30.^a

(Trabalho no dia de descanso semanal obrigatório)

1- Todo o trabalhador que preste serviço em dia de descanso semanal obrigatório terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado que, em princípio, deverá ser gozado nos três dias seguintes, excepto se outro prazo for acordado entre a chefia do serviço e o próprio trabalhador.

2- Para efeitos do número anterior não se considera trabalho em dia de descanso semanal o trabalho prestado em prolongamento a um período de trabalho que não vá para além da meia-noite em mais de uma hora.

3- Quando um trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal, a empresa é obrigada a assegurar o transporte e a alimentação.

Cláusula 31.^a

(Descanso compensatório)

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório calculado da seguinte forma:

a) 3.^a hora: 15 % das horas de trabalho realizadas;

b) 4.^a hora e horas seguintes: 25 % das horas de trabalho realizadas.

2- Quando o descanso compensatório for devido a qualquer motivo decorrente da lei ou deste acordo, excepto quando seja devido por trabalho no dia de descanso semanal obrigatório, e o direito do trabalhador ao gozo do período do descanso compensatório não seja efectivado até ao final do ano civil em que nasceu esse direito, o mesmo será substituído por uma compensação igual ao valor da retribuição correspondente ao tempo de descanso não gozado, acrescido de 50 %.

3- A compensação substitutiva regulada no número 2 apenas tem lugar caso o saldo credor do trabalhador exceda 12 dias de descanso compensatório e só incide na parte excedente.

4- A importância da compensação será paga simultaneamente com a retribuição do mês de janeiro.

Cláusula 32.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro.

2- São ainda feriados, o feriado municipal do local de trabalho de cada trabalhador abrangido por este AE e o dia 24 de dezembro, ou qualquer outro dia em troca dos previstos neste número que venha a ser acordado entre a empresa e os representantes dos trabalhadores na empresa.

3- O trabalho prestado em dia feriado por trabalhadores não integrados em regime de turno, só pode ser realizado nas condições dos números 3 e 4 da cláusula 25.^a e os trabalhadores que o efectuem têm direito, além da remuneração especial prevista na cláusula 51.^a desta convenção a transporte e a alimentação.

Cláusula 33.^a

(Férias)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar um período de férias anual remunerado de 25 dias úteis.

2- No ano da admissão o trabalhador tem direito, após 6 meses de execução do contrato a gozar 2 dias de férias por cada mês de duração do contrato até um máximo de 20 dias úteis.

3- O trabalhador, no ano da sua admissão, que não goze integralmente os dias de férias a que tem direito nos termos da lei e deste acordo, deve gozar os dias em falta até 30 de junho do ano civil subsequente não podendo, no entanto, acumular nesse no civil mais de 30 dias úteis.

4- O período de férias será gozado em dias seguidos. Contudo, se os trabalhadores o solicitarem, poderá, havendo acordo, ser fraccionado em vários períodos, mas sempre de forma a que o trabalhador goze um mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

5- O período de férias é marcado de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Na falta de acordo, compete à empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa. Neste caso a empresa só pode marcar as férias entre os dias 1 de maio e 31 de outubro.

6- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa gozarão as férias, sempre que possível, simultaneamente, se nisso tiverem conveniência e o solicitarem atempadamente.

7- O período de férias deverá ser programado para que, no mínimo, se permita o gozo de 10 dias úteis consecutivos. Os restantes dias deverão ser marcados para que sejam gozados o maior número possível de dias úteis consecutivos.

8- O objectivo fixado no número anterior considera-se realizado sempre que o trabalhador descanse consecutivamente 20 dias seguidos, incluindo nesses dias os dias de descanso semanal e as folgas consequentes do regime de turnos.

9- Às demais condições sobre o gozo de férias não previstas nesta cláusula, aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 34.^a

(Faltas)

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, não sendo considerados para este efeito períodos inferiores ou iguais a 15 minutos.

Cláusula 35.^a

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

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

i) O cumprimento de missões urgentes atribuídas aos corpos de bombeiros voluntários, mediante confirmação escrita dos respectivos comandos;

j) As resultantes de doação de sangue a título gracioso, no próprio dia, pelo tempo necessário, e nunca mais de uma vez por trimestre;

k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se, desde já, como faltas autorizadas pela empresa, sem perda de retribuição, as seguintes:

a) As ausências resultantes da necessidade de comparecer, pelo tempo indispensável, a consulta médica ou de realizar exames médicos ou de receber tratamentos, desde que não seja possível a sua efectivação fora das horas de serviço;

b) As motivadas por casamento de filhos, durante o dia da respectiva celebração.

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

Cláusula 36.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins)

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

a) Até vinte dias consecutivos, por falecimento de filhos e enteados (biológicos ou adotivos), genros ou noras;

b) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoa e bens ou de pais, padrastos, madrastas e sogros;

c) Até dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou do seu cônjuge.

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

Cláusula 37.^a

(Comunicação de falta justificada)

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

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

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

Cláusula 38.^a

(Prova de falta justificada)

1- A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea *d)* do número 2 da cláusula 34.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento da empresa dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, a empresa designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à empresa.

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

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como da oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7- A apresentação à empresa de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 39.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

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

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 35.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo acordo em contrário.

3- O disposto nas alíneas a) e b) do número 2 não prejudica a aplicação do regime das cláusulas 75.^a, 76.^a e 77.^a

4- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 35.^a se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 35.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 40.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

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

Cláusula 41.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 42.^a

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongar por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e à categoria, escalão, classe ou grau e demais regalias que por este AE e por iniciativa da empresa lhe estavam atribuídos, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por motivo de detenção preventiva e até ser proferida sentença final.

4- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador, deve dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se o impedimento tiver sido motivado por doença ou acidente casos em que deve retomar o serviço logo que cessem tais impedimentos.

Cláusula 43.^a

(Licença sem retribuição)

A empresa, nos termos da lei, poderá conceder licença sem retribuição aos trabalhadores que o solicitem.

Cláusula 44.^a

(Comissão de serviço)

Mediante acordo escrito, podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de assessoria e/ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressuponham especial relação de confiança.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 45.^a

(Conceito de retribuição)

1- Considera-se retribuição tudo aquilo que nos termos do presente acordo, nos usos e costumes e nos termos do contrato individual o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2- A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo são garantidas as remunerações mínimas constantes do anexo II, de acordo com os níveis de qualificação em que se enquadram as suas categorias profissionais.

Cláusula 46.^a

(Cálculo das prestações complementares e acessórias)

1- Quando as disposições legais ou o texto deste acordo não disponham em contrário entende-se que a base de cálculo para as prestações complementares e acessórias estabelecidas é constituída apenas pela retribuição base.

2- Entende-se por retribuição base aquela que, nos termos do contrato ou da regulamentação colectiva do trabalho corresponder ao exercício da actividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido.

Cláusula 47.^a

(Forma e data de pagamento)

1- A empresa obriga-se a proceder ao pagamento da retribuição até ao último dia útil do mês em que é devida, processando-a em princípio por crédito na conta bancária que lhe for comunicada pelo trabalhador.

2- A empresa remeterá ao trabalhador um documento descritivo do pagamento efectuado e que obrigatoriamente deve conter além da identificação da empresa, do nome do trabalhador e do seu número de identificação na Segurança Social também o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a discriminação da importância relativa ao trabalho normal, o número e o valor das horas trabalhadas em regime suplementar, o valor total dos subsídios, dos descontos e o valor líquido a pagar.

Cláusula 48.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber no Natal um subsídio de montante igual ao valor da sua retribuição de base mensal acrescida do subsídio de turno e da isenção de horário de trabalho nos casos em que estejam integrados nos regimes respectivos. Este subsídio será pago simultaneamente com a remuneração relativa ao mês de novembro.

2- O subsídio de natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes situações:

a) No ano da admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
c) No caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se imputável à empresa.

Cláusula 49.^a

(Subsídio de férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber um subsídio de férias de montante igual ao valor da sua retribuição de base mensal acrescida do subsídio de turno e da isenção de horário de trabalho nos casos em que estejam integrados nos regimes respectivos.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

3- O subsídio de férias é pago de uma só vez juntamente com a retribuição do mês de maio independentemente de quando o trabalhador goze as suas férias anuais.

Cláusula 50.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- a) Em dia útil, o trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com um acréscimo de 75 %.

b) Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriados, o trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com um acréscimo de 100 %.

2- A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{(\text{Retribuição base} + \text{subsídio de turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho} \times 52}$$

Cláusula 51.^a

(Retribuição do trabalho normal prestado em feriados obrigatórios)

O trabalho normal prestado em dia feriado obrigatório dá direito a uma compensação correspondente a 200 % da retribuição normal.

Cláusula 52.^a

(Remuneração do trabalho nocturno)

1- O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % com relação ao trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- Aos trabalhadores cujo horário normal se inicie às 7h00 não é remunerado com aquele acréscimo o período compreendido entre as 7h00 e as 8h00.

3- Aos trabalhadores em regime de turnos só será devida a remuneração por trabalho nocturno: (i) se mensalmente exceder o valor do respectivo subsídio e na importância que resulte da diferença entre o valor da remuneração do trabalho nocturno mensal e a do respectivo subsídio de turno; ou (ii) se respeitar a trabalho suplementar prestado.

Cláusula 53.^a

(Remuneração por trabalho em feriados especiais)

Os trabalhadores que tiverem que prestar serviço nos dias

de Natal, Páscoa e 1.º de janeiro terão direito a uma compensação correspondente a 250 % da retribuição normal não havendo lugar ao pagamento de qualquer outra remuneração.

Cláusula 54.^a

(Subsídio de turno)

1- Aos trabalhadores integrados no regime de três turnos rotativos em serviços que laborem contínua e ininterruptamente durante 24 horas diárias, incluindo fins-de-semana, será pago um subsídio de turno equivalente a 25 % do vencimento base com um valor mínimo de 470,60 €, exceto para os trabalhadores das categorias profissionais incluídas no nível de qualificação T1G0 cujo valor mínimo será de 340,00 €.

2- Para os trabalhadores de turnos com idade igual ou superior a 55 anos que acordarem com a empresa a substituição das licenças previstas no número 5 da cláusula 22.^a, o subsídio de turno superior ao valor mínimo referido no ponto 1 desta cláusula será majorado em 2,5 %.

3- Sem prejuízo da manutenção das práticas em uso na empresa para os trabalhadores actualmente ao seu serviço á data da publicação deste acordo, a remuneração do trabalho em regime de turnos não contemplada nos números anteriores será estabelecida em função da penosidade de cada situação concreta, após negociações com os representantes sindicais da empresa.

Cláusula 55.^a

(Prémio de chamada)

1- O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou semanal e não faça parte de equipas de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado, receberá um prémio por chamada de 1 % da sua retribuição base, com um valor mínimo de 19,60 € independentemente da remuneração do trabalho suplementar prestado.

2- Exceptuam-se os casos em que o trabalhador seja avisado com uma antecedência mínima de doze horas.

Cláusula 56.^a

(Remuneração do trabalho em regime de prevenção)

1- Aos trabalhadores que estiverem integrados em equipas de prevenção será atribuído um prémio por cada dia de prevenção no valor de 2,5 % da respectiva retribuição base, com um valor mínimo de 58,60 €.

2- O trabalhador que, estando de prevenção, seja chamado à fábrica será remunerado pelo trabalho prestado tal como se não se encontrasse naquela situação.

Cláusula 57.^a

(Alimentação e subsídio de alimentação)

1- Aos trabalhadores em serviço nas instalações da Leirosa é facultada a utilização do refeitório da empresa onde poderão tomar as suas refeições que caíam dentro do seu período de trabalho pagando o preço estipulado pela empresa.

2- O preço praticado corresponderá a uma percentagem do

custo médio da refeição devendo, em princípio, a empresa cobrar um valor que cubra, no mínimo, os custos variáveis de cada refeição.

3- Os trabalhadores com o local de trabalho na Leirosa têm direito a receber um subsídio de alimentação no valor de 4,25 € por cada dia completo de presença ao serviço da empresa.

4- Os trabalhadores em regime de deslocação receberão, nos termos da cláusula seguinte, o pagamento das despesas durante o período da sua deslocação não sendo obviamente pago durante esse período o subsídio de alimentação previsto nesta cláusula.

Cláusula 58.^a

(Compensação por deslocações)

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão pagas as despesas de deslocação, alimentação e alojamento contra a apresentação dos respectivos documentos justificativos.

2- Nas deslocações ao estrangeiro, aos trabalhadores será pago um montante de ajudas de custo de acordo com as regras constantes de regulamento próprio em vigor na empresa.

3- Os trabalhadores que utilizem viatura própria ao serviço da empresa terão direito a receber uma compensação pecuniária igual à que é praticada pelo regime oficial do funcionalismo público.

4- As compensações previstas no número anterior pressupõem o pagamento pela empresa de um seguro de responsabilidade civil de danos próprios nos termos de regulamentação interna.

Cláusula 59.^a

(Subsídio de bombeiros)

Aos trabalhadores seleccionados para fazer parte da brigada de incêndios do serviço de protecção contra incêndios da empresa será processado um subsídio mensal do seguinte valor:

| | |
|------------------|----------|
| Bombeiros | 35,00 €; |
| Aspirantes | 20,00 €. |

Cláusula 60.^a

(Exercício de funções melhor remuneradas)

1- O trabalhador que temporariamente seja colocado em exercício de funções a que corresponda uma melhor remuneração receberá a diferença nos termos seguintes:

a) Substituição temporária - Quando o trabalhador desempenha totalmente a função substituída com o abandono completo da que é titular, será remunerado com o salário base da função a que corresponde uma melhor remuneração. O período mínimo em que o trabalhador deve estar naquela situação para que aquele pagamento tenha lugar será de um dia;

b) Acumulação de chefia - Quando o trabalhador, além do desempenho das suas funções de chefia, desempenha temporariamente funções de outra chefia não tem direito a remuneração complementar. Neste caso entende-se que o salário que auferir já contém o acréscimo de responsabilidade.

2- A classificação do tipo de substituição de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número anterior é da competência do chefe de serviços do local onde a mesma se verifique.

3- Ao trabalhador que for contratado ou promovido para o exercício de uma função que inequivocamente contenha a tarefa de substituir nas suas ausências outro trabalhador que exerça uma função mais bem remunerada não se aplica o disposto nesta cláusula.

4- Se a substituição tiver carácter reiterado e recorrente, ocupando mais de cento e oitenta dias por ano, o substituído terá direito a manter a remuneração base da função mais elevada do substituído, sem prejuízo de continuar adstrito à actividade com ele contratada. Esta regra não tem aplicação nos casos de substituição em virtude de acidente ou doença.

Cláusula 61.^a

(Actualização de valores mínimos do subsídio de turno, prémio de chamada e prémio de prevenção)

Os valores mínimos fixados para o subsídio de turno (cláusula 54.^a), prémio de chamada (cláusula 55.^a) e prémio de prevenção (cláusula 56.^a), serão actualizados na mesma proporção que a tabela salarial.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

(Princípios gerais)

1- O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a)* Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b)* Caducidade;
- c)* Revogação por acordo das partes;
- d)* Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e)* Despedimento colectivo;
- f)* Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g)* Despedimento por inadaptação;
- h)* Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i)* Denúncia por iniciativa do trabalhador.

3- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a)* O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b)* A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c)* A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 63.^a

(Documento a entregar ao trabalhador)

1- Quando cesse o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas neste capítulo, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo, ou cargos, que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais, que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 64.^a

(Poder disciplinar)

1- O regime sobre disciplina é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto neste capítulo.

2- A empresa tem poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos sob a sua direcção e responsabilidade, sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço enquanto durar o contrato de trabalho.

Cláusula 65.^a

(Sanções disciplinares)

A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula seguinte, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

- a)* Repreensão;
- b)* Repreensão registada;
- c)* Sanção pecuniária;
- d)* Perda de dias de férias;
- e)* Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f)* Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 66.^a

(Limites às sanções disciplinares)

1- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 67.^a

(Exercício da acção disciplinar)

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3- A aplicação da infracção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 68.^a

(Princípios gerais)

1- O trabalhador tem direito à prestação do trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela empresa.

2- Para efeitos do número anterior, a empresa observará as prescrições legais relativas à segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, e organizará as actividades que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- Os princípios gerais de gestão da segurança e da promoção da saúde estão definidos nas políticas da empresa, publicadas e amplamente divulgadas na empresa, sendo revistos periodicamente em sede do grupo de revisão dos sistemas de gestão, ou doutro órgão equivalente que venha a ser criado, em ordem a acolher alterações legislativas, mudanças tecnológicas e as recomendações da comissão de ambiente, segurança e saúde no trabalho.

4- A empresa promoverá a formação específica aos trabalhadores no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho respectivo, e fornecer-lhes-á as instruções adequadas sobre todos os aspectos relativos à prevenção dos riscos profissionais.

5- A empresa deverá promover ainda o acolhimento dos novos trabalhadores, no momento em que forem admitidos, fornecendo-lhes um exemplar das normas e procedimentos aplicáveis em matéria de saúde e segurança no trabalho, explicando-lhes o seu significado e os objectivos a alcançar.

Cláusula 69.^a

(Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a elegerem e a serem eleitos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei.

2- As funções, as actividades, os direitos e as obrigações dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho são as decorrentes da lei.

3- O crédito individual mensal para o exercício de funções dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho é, também, o previsto na lei.

4- A empresa proporcionará condições para que os representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que outra entidade atribua aos trabalhadores um subsídio específico.

Cláusula 70.^a

(Comissão de ambiente, segurança e saúde no trabalho)

1- A comissão de ambiente, segurança e saúde no trabalho (CASST), constituída nos termos previstos na lei, tem como finalidade funcionar como órgão consultivo da empresa em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- As atribuições, formas de funcionamento e outros aspectos relacionados com a actividade da CASST constam do Regulamento Geral da Organização da Prevenção da Segurança e Saúde no Trabalho.

3- A empresa suporta os encargos com o funcionamento da CASST.

CAPÍTULO IX

Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores

Cláusula 71.^a

(Protecção especial dos representantes dos trabalhadores)

1- Para defesa e preservação colectiva dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir as estruturas de representação colectiva que a lei prevê e em conformidade com o que ela regula.

2- Os membros das secções sindicais, das comissões sindicais, das comissões intersindicais constituídas na empresa têm direito a reunir e a utilizar para o desempenho das suas funções o número de horas estabelecido neste acordo.

3- A empresa porá à disposição dos representantes dos trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou nas suas proximidades que seja apropriado para o exercício das suas funções.

4- Nos termos estabelecidos na política de recursos humanos da empresa, esta compromete-se a manter um diálogo institucional com as organizações representativas dos trabalhadores baseado na transparência e no respeito mútuo.

Cláusula 72.^a

(Crédito de horas)

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

2- Os membros da direcção de sindicatos dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês.

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

4- Os delegados sindicais e os membros da direcção dos sindicatos comunicarão à empresa que pretendem utilizar o crédito de horas, por escrito e com a antecedência mínima de um dia, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 73.^a

(Quotização sindical)

A empresa obriga-se, nos termos da lei, a proceder à cobrança e a enviar aos sindicatos outorgantes até ao dia 20 do mês seguinte àquele que respeita, em numerário, cheque ou vale do correio, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados acompanhado do respectivo mapa.

Cláusula 74.^a

(Direito à greve)

Nos termos da lei, é assegurado aos trabalhadores o direito à greve.

CAPÍTULO X

Protecção social

Cláusula 75.^a

(Complemento do subsídio de doença)

1- Durante o período de doença, com baixa não superior a noventa dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, a empresa pagará aos trabalhadores abrangidos por esta convenção um complemento destinado a repor o vencimento do trabalhador a nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço.

2- O subsídio de doença recebido da Previdência, somado com o complemento pago pela empresa, não pode ultrapassar a retribuição líquida mensal.

3- Aos trabalhadores que no dia 31 de dezembro de cada ano se encontrem na situação de baixa à caixa sem direito ao complemento previsto no número 1 desta cláusula não será processado automaticamente novo complemento com o início de um novo ano civil, relativamente à mesma situação.

Cláusula 76.^a

(Complemento das prestações por incapacidade provocada por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária)

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta assegurará, ao trabalhador afectado de lesão que o incapacite por forma temporária, o pagamento da sua retribuição líquida durante o período da incapacidade temporária.

Cláusula 77.^a

(Protecção em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade parcial permanente)

1- O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora ao serviço da empresa deverá, sempre que tal seja possível, ser mantido no lugar que ocupava e, na impossibilidade de o desempenhar deve a empresa procurar, dentro das possibilidades existentes, a sua reconversão para função compatível com as deficiências verificadas.

2- O trabalhador reconvertido, ou sujeito a reconversão, transitará para a nova função com o mesmo vencimento que auferia na função que desempenhava, devendo, no entanto, no futuro, a evolução do seu salário processar-se de acordo com a evolução da função para que for transferido.

3- Caso a reconversão não seja possível o trabalhador deverá iniciar um processo de reforma por invalidez.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 78.^a

(Comissão paritária)

1- Com a entrada em vigor do presente AE, criada uma comissão paritária composta por 2 representantes da empresa e 2 representantes dos sindicatos outorgantes, que deverão ser indicados até 30 dias contados da data da sua publicação.

2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE.

3- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de três dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

4- As reuniões terão lugar na empresa e dentro das horas normais de trabalho.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

6- As deliberações deverão constar da acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

7- A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

Cláusula 79.^a

(Carácter globalmente mais favorável)

1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa é revogado o AE celebrado entre as entidades também agora outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de junho de 1979, bem como as suas posteriores alterações, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de maio de 2003.

2- Para os efeitos previstos no número 4 do artigo 560.º do Código do Trabalho, as partes afirmam que a presente convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante da convenção revogada.

Declaração

A publicação do texto consolidado visa apenas dar execução ao disposto no artigo 494.º, número 2, do Código do Trabalho, ocorrendo sob a reserva expressamente formulada pelas Partes no sentido de que não exprime a renovação ou ratificação do acordado quando às cláusulas (designadamente, a 2.ª) que não foram objecto de revisão, mas tão só o mero cumprimento de uma formalidade que lhes está imposta por lei.

Figueira da Foz, 15 de julho de 2022.

Pela CELBI, SA:

Carlos Van Zeller e Silva, na qualidade de administrador.

António Jorge Rodrigues Pedrosa, na qualidade de procurador.

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

Carlos Alberto Gomes Santos Casqueiro Pinto, na qualidade de mandatário.

António Tavares Melo, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Jorge Francisco Gariso, na qualidade de mandatário.

Lauro da Conceição Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos e de Controle Industrial - SNTICI:

Mário Jorge Caldeira Costa Aleixo, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

(Definição de níveis de qualificação, categorias profissionais e funções)

Nível de qualificação T1G0 - Auxiliar

Descrição:

Agrupar as funções caracterizadas pela execução de tarefas de natureza repetitiva, exercidas sob a orientação de outros técnicos. Poderão estar aqui compreendidas as situações de estágio/aprendizagem.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

| Categorias profissionais | Funções |
|---|---|
| <i>Auxiliares</i> - Sob a orientação de outros técnicos, executam tarefas simples, diversas e auxiliares, normalmente não especificadas, que exigem uma compreensão limitada das mesmas e pouca iniciativa. | Servente fabril Ajudante da equipa móvel Auxiliares Contínuo Auxiliar de operação Auxiliar administrativo Auxiliar manutenção |

Nível de qualificação T1G1 - Técnico

Descrição:

Agrupar as funções caracterizadas pela execução de tarefas de natureza repetitiva ou pela análise de informações com vista à resolução de problemas correntes, requerendo conhecimentos básicos numa determinada área, os quais podem ser rapidamente adquiridos.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

| Categorias profissionais | Funções |
|---|--------------------------|
| <i>Fiel armazém</i> - Efectua a recepção quantitativa e qualitativa dos trabalhos e/ou materiais, acondiciona os materiais em condições que respeitem a sua conservação e segurança, faz a entrega do material requisitado e procede aos seus registos no sistema de informações. | Fiel armazém |
| <i>Assistente de logística</i> - Executa tarefas administrativas necessárias à preparação ou execução dos trabalhos. | Assistente de logística |
| <i>Recepcionista de armazém</i> - Efectua a recepção quantitativa e qualitativa dos trabalhos e/ou materiais, identifica e codifica os materiais em armazém e regista no sistema de informações os movimentos de entrada e saída dos materiais. | Recepcionista de armazém |

| | |
|---|---------------------|
| <i>Medidor de madeiras</i> - Realiza operações de medição de material lenhoso de forma a quantificar e controlar a qualidade de madeira existente na área de sua actuação, procedendo ao registo das medições efectuadas e elaborando relatórios de balanço das actividades efectuadas. | Medidor de madeiras |
| <i>Arquivista</i> - Executa tarefas relacionadas com o arquivo e economato da empresa de acordo com as regras e procedimentos estabelecidos. | Arquivista |
| <i>Motorista</i> - Conduz automóveis ligeiros para o transporte de passageiros, tendo em atenção a segurança da viatura e as normas de trânsito, providenciando pelo bom estado de funcionamento da viatura. | Motorista |

Nível de qualificação T2G1 - Técnico qualificado

Descrição:

Inclui as funções onde se exercem actividades com alguma complexidade técnica exigindo a análise de informações diversificadas e de natureza aleatória para a resolução de problemas por vezes não previstos, as quais requerem uma qualificação profissional específica para o seu exercício.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

| Categorias profissionais | Funções |
|---|---|
| <i>Assistente administrativo</i> - Executa trabalhos de natureza técnico-administrativa necessários ao funcionamento da área da empresa em que presta serviço, seguindo procedimentos estabelecidos | Assistente administrativo |
| <i>Agente administrativo</i> - Efectua o registo e tratamento de operações contabilísticas, financeiras e/ou de pessoal nas aplicações informáticas respectivas, organizando classificando e arquivando os documentos processados de acordos com as normas e procedimentos aplicáveis. | Agente administrativo (contabilidade, tesouraria, pessoal) |
| <i>Analista de laboratório</i> - Efectua análises ao produto final, produto em curso e águas residuais, controlando a sua qualidade e registando e informando os responsáveis operacionais dos resultados das análises efectuadas e dos desvios detectados, podendo efectuar operações de aferição segundo o plano de calibração. | Analista de laboratório |
| <i>Técnico de qualidade, ambiente e/ou segurança</i> - Sob orientação de um técnico superior, apoia, participa e executa actividades no âmbito da qualidade, ambiente e/ou segurança que visam a aplicação da política e dos procedimentos definidos pela empresa no cumprimento da legislação vigente das respectivas áreas. | Técnico de segurança Técnico de qualidade Técnico de ambiente |
| <i>Técnico de informática</i> - Efectua a instalação, a configuração e manutenção de redes informáticas e dos equipamentos de apoio à estrutura de redes, procedendo à implementação dos níveis de segurança adequados, assegurando a optimização do seu funcionamento, prestando apoio aos utilizadores. | Técnico de apoio ao utilizador |
| <i>Prospector de madeiras</i> - Recolhe, processa e sistematiza informação sobre fornecedores de madeira (actuais e potenciais), sobre a actividade dos outros agentes/concorrentes que intervêm no mercado e sobre o fluxo de entregas de madeira por parte dos fornecedores. | Prospector de madeiras |
| <i>Técnico qualificado de manutenção</i> - Executa, no quadro da sua competência técnica, trabalhos de instalação, manutenção e reparação de equipamentos em actividades de manutenção curativa, repara ou reconstrói em oficina peças ou componentes de equipamentos, recolhe a documentação e materiais necessários à intervenção e controla os parâmetros de funcionamento dos equipamentos após as intervenções, reportando as anomalias detectadas. | Electrónico Instrumentista Electricista Serralheiro mecânico Electromecânico Soldador Técnico métodos |
| <i>Assistente preparação programação</i> - Executa as tarefas técnico-administrativas de apoio à preparação/programação dos trabalhos de manutenção, quer ao nível da documentação técnica e materiais necessários à manutenção, quer ao nível dos interfaces com as equipas de intervenção local e/ou das oficinas, constituindo e mantendo actualizados os dados da actividade (imputação de mão-de-obra, histórico de intervenções, consumos, entre outros). | Assistente preparação programação |

| | |
|--|--|
| <i>Técnico manutenção condicionada</i> - Executa acções programadas de inspecção e lubrificação de equipamentos, controla os parâmetros de funcionamento dos equipamentos após as intervenções e reporta as anomalias detectadas durante a execução de trabalhos e/ou inspecções. | Técnico manutenção condicionada |
| <i>TCP - Técnico de controlo e potência</i> - Executa trabalhos de instalação, manutenção e reparação de equipamentos em actividades de manutenção curativa no quadro da sua competência técnica, reporta as anomalias detectadas e controla os parâmetros de funcionamento dos equipamentos após as intervenções. | Técnico de controlo e potência |
| <i>Operador de processo C</i> - Realiza operações de fabricação conduzindo a instalação a partir de comandos locais, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área. | Operador de processo C: - Op. destroçador |
| <i>Operador de processo B</i> - Realiza operações de fabricação em unidades de produção de variáveis múltiplas com controlo central por consola, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área, efectuando análises expeditas, diagnosticando disfuncionamentos nos equipamentos e adoptando as acções correctivas no quadro das suas responsabilidades; quantifica e optimiza os consumos específicos. | Operador de processo B: - Op. linha acabamento e armazenagem - Op. caustificação e forno - Op. águas e efluentes |
| <i>Operador de processo A</i> - Realiza operações de fabricação em unidades de produção de variáveis múltiplas com controlo central por consola, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área, efectuando análises expeditas, diagnosticando disfuncionamentos nos equipamentos e adoptando as acções correctivas no quadro das suas responsabilidades; quantifica e optimiza os consumos específicos. | Operador de processo A: - Op. branqueamento - Op. caldeira auxiliar (casca) - Op. digestor - Op. caldeira de recuperação - Op. máq. secagem |
| <i>Operador extra</i> - Realiza operações de fabricação em unidades de produção de variáveis múltiplas com controlo central por consola, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área, efectuando análises expeditas, diagnosticando disfuncionamentos nos equipamentos e adoptando as acções correctivas no quadro das suas responsabilidades; quantifica e optimiza os consumos específicos; coordena o arranque ou paragem das instalações. | Operador extra (máq. secagem, parque e preparação de madeiras) |
| <i>Operador coordenador</i> - Realiza e supervisiona operações de fabricação conduzindo as instalações da sua área de actuação de modo a garantir a qualidade de produto pretendida nas melhores condições de segurança e preservação ambiental, vigiando o funcionamento dos equipamentos e reportando à sua chefia as informações sobre as anomalias de funcionamento dos equipamentos. | Operador coordenador (parque e preparação de madeiras) |
| <i>Desenhador</i> - Elaboram desenhos técnicos, de conjunto ou de detalhe, ou à sua alteração segundo especificações dadas, utilizando materiais e equipamentos adequados | Desenhador |
| <i>Técnico(a) de projeto</i> - Participa nas actividades de desenvolvimento de projetos e anteprojetos, nas actividades de estudo e análise de aquisição de equipamentos. Acompanha a instalação dos equipamentos, especificando e orçamentando equipamentos e materiais. Prepara a documentação e criação de dossiers de acordo com o normativo legal. | Técnico(a) de projeto |

Nível de qualificação T3G1 - Técnico especializado

Descrição:

1- Agrupa as funções onde se exercem actividades de forma autónoma que requerem o domínio de métodos e processos de natureza técnica numa das áreas funcionais da empresa, exigem formação técnica pós-secundária ou experiência profissional considerada equivalente.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

| Categorias profissionais | Funções |
|---|---|
| <i>Secretária</i> - Assegura a organização e execução de actividades de secretariado no apoio à administração/direcção da empresa, designadamente agendando, secretariando e elaborando actas de reuniões e constituindo e actualizando dossiers administrativos de acordo com procedimentos definidos. | Secretária Téc. secretariado |
| <i>Analista especializado</i> - Efectua análises ao produto final, produto em curso, águas residuais e do meio receptor e efluentes gasosos, controlando a sua qualidade; realiza ensaios de índole tecnológica para estudos de investigação aplicada; regista e informa os responsáveis operacionais dos resultados das análises efectuadas e dos desvios detectados; efectua operações de aferição segundo o plano de calibração; assegura a disponibilidade dos materiais necessários à execução das análises e ensaios. | Analista especializado |
| <i>Comprador</i> - Negociar e adjudicar a aquisição de materiais ou serviços necessários ao normal funcionamento da empresa. | Comprador |
| <i>Técnico de sistemas</i> - Desenha e implementa soluções informáticas que potenciem a utilização/exploração dos sistemas de informação da empresa pelos seus utilizadores. | Técnico de sistemas Analista orgânico Analista de suporte aplicacional |
| <i>Desenhador projectista</i> - Estuda, analisa e concebe projectos e anteprojectos de melhoria e de aquisição de equipamentos ou upgrading tecnológico, na área da sua especialidade e dentro dos limites de competências definido, orienta a sua concretização em obras interpretando directivas e desenha, utilizando conhecimentos dos materiais, dos processos de execução e experiência acumulada. | Desenhador especializado |
| <i>Técnico especializado de manutenção</i> - Executa tarefas de manutenção curativa numa área de especialização técnica que exigem um elevado grau de proficiência e autonomia de actuação. | Instrumentista especializado Soldador especializado Electrónico especializado |
| <i>Assistente administrativo especializado</i> - Efectua o registo e tratamento de operações contabilísticas, financeiras e/ou de pessoal que exigem um elevado grau de proficiência e autonomia de actuação, organizando, classificando e arquivando os documentos processados de acordos com as normas e procedimentos aplicáveis. | Escriturário especializado Assistente informação gestão |
| <i>Controlador de trabalhos</i> - Controlar a execução técnica de trabalhos de uma área à sua responsabilidade de forma a assegurar a qualidade técnica e o cumprimento dos programas estabelecidos | Controlador de trabalhos |
| <i>Operador chefe</i> - Realizar e supervisionar operações de fabricação na área/sector em que se insere - assegurando a sua conformidade com as especificações e instruções predefinidas - de forma a cumprir os programas de produção definidos, quer em volume quer em qualidade. | Operador chefe (máquina secagem, pasta húmida, recuperação e energia) |
| <i>Técnico assistente</i> - Apoia os técnicos de processo na análise e optimização de métodos e processos do sector, na implementação e acompanhamento de projectos de melhoria, contribuindo para o desempenho eficiente das instalações e equipamentos e para o aumento da produtividade e redução de custos da empresa. | Técnico assistente de processo |
| <i>Coordenador de armazém e logística</i> - Coordenar e orientar as actividades do armazém da pasta de forma a garantir a armazenagem e expedição da pasta produzida nas condições e nos prazos pré-definidos. | Chefe de armazém da pasta |

| | |
|---|------------------------------------|
| <i>Técnico(a) especialista de projeto</i> - Assegura de forma autónoma o desenvolvimento de projetos e anteprojetos, orçamentando equipamentos e materiais, dentro do limite de competências definido. Conduz atividades de estudo e análise de aquisição de equipamentos. Proceda ao acompanhamento da instalação dos equipamentos e criação de documentação de acordo com o normativo legal. | Técnico(a) especialista de projeto |
| <i>Técnico(a) de comunicação</i> - Participa na definição do processo da comunicação da empresa e assegura o desenvolvimento de planos e ações que contribuam para um fluxo comunicacional competente, eficaz e eficiente, garantindo uma imagem interna e externa sólida e alinhada do grupo. | Técnico(a) de comunicação |
| <i>Analista de dados</i> - Prepara relatórios para a liderança executiva da empresa, transforma dados em informações ou produtos de informações e formula os problemas, escolha de modelos de simulação e estatística. Entrega produtos de dados e assegura, igualmente, a comunicação com eficácia das tendências, padrões e previsões, resultantes do uso de ferramentas estatísticas que se destinam a interpretar os conjuntos de dados em análise. | Analista de dados |

Nível de qualificação T2G2 - Chefia

Descrição:

Inclui as funções de enquadramento directo, onde se exercem actividades de coordenação e orientação de equipas de trabalho, segundo directrizes pré-estabelecidas, exigindo o domínio dos processos que se controla.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

| Categorias profissionais | Funções |
|---|---|
| <i>Chefe de equipa manutenção</i> - Coordenar e orientar as actividades da sua equipa de trabalho de forma a minimizar os tempos de paragem dos equipamentos e instalações, assegurando o cumprimento das normas e procedimentos nas intervenções. | Chefe de equipa manutenção Chefe de equipa Chefe equipa reparações equipamentos Chefe de equipa mecânica |
| <i>Chefe de equipa gestão de materiais</i> - Coordenar e orientar as actividades da sua equipa de trabalho de forma a assegurar os níveis de stocks de materiais em conformidade com os critérios de gestão definidos. | Chefe de equipa armazém geral |
| <i>Chefe de equipa parque e preparação madeiras</i> - Assegura o desempenho dos turnos mediante a organização dos recursos necessários às actividades da sua área e a adopção de medidas que garantam a operacionalidade dos equipamentos, coordenando com a manutenção as acções correctivas às disfuncionalidades dos equipamentos. | Chefe equipa R. parque e preparação madeiras |

Nível de qualificação T3G2 - Quadro técnico

Descrição:

Exerce actividades que requerem conhecimentos aprofundados na totalidade do domínio a que respeitam e uma experiência significativa; os problemas com que é confrontado implicam uma análise e avaliação alargada de forma a conduzir a soluções novas. Coordena as operações e otimiza os meios para atingir os objectivos, assegurando a integração das suas actividades com as de outras unidades de trabalho. Constitui o culminar de evolução técnica para os profissionais qualificados e especializados, ou o início de uma carreira como quadro superior.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

| Categorias profissionais | Funções |
|--|--|
| <i>Técnico superior júnior</i> - Desenvolve, sob a orientação de um quadro superior, estudos técnicos e outras actividades no âmbito da sua especialidade de forma a produzir as melhores soluções para os problemas colocados. | Técnico superior júnior |
| <i>Técnico gestão aplicacional</i> - Desenvolve, no quadro de competências que lhe são delegadas, as acções necessárias de suporte às aplicações e sistemas de informação sob a sua responsabilidade. Prepara e implementa planos de acção conducentes a melhorias nas aplicações. Regista, delega ou soluciona os problemas aplicacionais que lhe sejam reportados. | Técnico de gestão de aplicações IT Técnico de suporte aplicacional IT |

| | |
|---|---|
| <i>Técnico de contabilidade</i> - Executa, fiscaliza e verifica a exactidão dos documentos de natureza contabilística e fiscal, num quadro de procedimentos definido, de forma a reflectir fielmente a contabilidade da empresa e proporcionar a informação necessária e atempada para a realização das contas e balanços. | Técnico de contabilidade |
| <i>Técnico de preparação/programação</i> - Prepara os trabalhos de manutenção correctiva ou programada, seleccionando os métodos de intervenção a utilizar, planeia as intervenções, tendo em atenção os constrangimentos da produção, de modo a otimizar os meios a utilizar e apoia tecnicamente a equipa de realização no decurso da intervenção. Estabelece e/ou actualiza os planos, procedimentos e tempos de intervenção para os diversos equipamentos. | Técnico de preparação/programação |
| <i>Técnico do processo</i> - Apoia o técnico de produção do departamento no exercício das suas funções, contribuindo para garantir a sustentabilidade e o desempenho optimizado do departamento através da avaliação da eficiência dos equipamentos, da promoção da melhoria ou adaptação dos métodos e processos e da orientação da formação de operadores. | Técnico do processo |
| <i>Coordenador da fábrica</i> - Coordena durante o período de turno o funcionamento das diferentes instalações fabris de forma a assegurar uma condução optimizada dos processos de produção, em termos de quantidade e qualidade do produto, do ambiente e de eficiência económica do processo, garantindo o cumprimento dos planos de produção. | Coordenador de fábrica |
| <i>Técnico de produção</i> - Assegura a sustentabilidade do desempenho dos turnos mediante o treino e disponibilidade dos recursos necessários à operação e a melhoria ou adaptação dos parâmetros de condução do processo. | Técnico de produção |
| <i>Técnico de prevenção e segurança</i> - Executa, orienta e coordena as actividades do serviço de segurança, nomeadamente no respeitante à distribuição, controle de funcionamento e conservação do material de segurança. Executa inspecções às condições de segurança das instalações ou de trabalho do pessoal e elabora relatórios e apuramentos estatísticos sobre sinistralidade; colabora nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho nas áreas de prevenção e segurança. | Encarregado do serviço de prevenção e segurança |
| <i>Coordenador de trabalhos</i> - Controla a realização dos trabalhos subcontratados na área de sua intervenção nos termos acordados (prazo, qualidade e custos), preparando a documentação técnica necessária e garantindo a observação das normas de segurança e de preservação ambiental. | Coordenador de trabalhos |
| <i>Coordenador logística de expedição</i> - Gere a actividade operacional e administrativa das encomendas de pasta recebidas da central de vendas, programando a distribuição e logística da expedição de forma a assegurar o cumprimento dos prazos de entrega. Responsável pelas vendas de pasta no mercado nacional. Controla a execução das tarefas e formalidades administrativas e a fiabilidade das informações resultantes. Elabora a informação estatística relevante no âmbito das suas funções e alerta para reclamações de clientes, assegurando uma resposta atempada. | Coordenador admin. vendas |
| <i>Técnico de automação</i> - Executa tarefas de carácter técnico na área da automação industrial, coordena actividades relativas a novos estudos, controla a realização de trabalhos subcontratados na área da sua intervenção e nos termos contratados (prazo, qualidade e custos), garantindo a observação das regras da arte, de segurança e de preservação ambiental. | Técnico de automação Encarregado |
| <i>Técnico de formação</i> - Garante a realização e qualidade da formação em áreas da sua responsabilidade e prepara, desenvolve e avalia as acções de formação em que está envolvido. | Técnico de formação |

Nível de qualificação T4G2 - Quadro superior

Descrição:

Abrange as funções em que se diagnostica, concebe, adapta e aplica, métodos e processos, exigindo um domínio profundo da respectiva área de especialização; coordena-se operações e apoia-se a execução com estudos e aconselhamento; otimiza-se os meios afectados para a prossecução dos objectivos, dispondo-se de considerável autonomia sobre os recursos à disposição.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

| Categorias profissionais | Funções |
|--|--|
| <i>Chefe de área operacional</i> - Gere as actividades operacionais da sua área e os recursos sob a sua responsabilidade de forma a cumprir os objectivos definidos, no respeito pelas normas e procedimentos em vigor na empresa; gere o desempenho dos seus colaboradores e implementa acções que promovam a motivação e empenho da sua equipa de trabalho; promove alterações e melhorias nos modos operatórios na sua área | Chefe de sector Chefe de serviços |
| <i>Técnico(a) superior</i> - Agrupa as funções com responsabilidade de apoio à gestão da empresa sem responsabilidades hierárquicas de unidade orgânica. Desenvolve estudos e emite pareceres de natureza científico-técnica no âmbito da sua especialidade de forma a produzir e operacionalizar soluções de natureza técnica e/ou organizativa que se traduzam em melhorias de eficiência global dos processos e contribuam para a concretização dos objectivos definidos para a sua área. | Assessor de direcção Chefe de sector Chefe de serviços Técnico superior Engenheiro de projectos Engenheiro do processo Analista funcional Médico do trabalho Gestor(a) de sustentabilidade |

Nível de qualificação T4G3 - Quadro superior de gestão

Descrição:

Abrange as funções com responsabilidade pela implementação das políticas e orientações definidas pela direcção, na área operacional da empresa que chefiar, consolidando as actividades e assegurando a sua integração com outras áreas operacionais; podem ser chamados a liderar projectos multidisciplinares.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

| Categorias profissionais | Funções |
|---|-----------------------|
| <i>Gestor de departamento</i> - Responsável pela implementação das políticas e orientações no seu departamento, consolidando as diversas actividades e assegurando a sua integração com outras áreas operacionais de forma a garantir os objectivos (quantitativos, qualitativos e económicos) definidos para o seu departamento. Garante a sustentabilidade e melhoria do desempenho da sua organização. | Chefe de departamento |

ANEXO II

Tabela salarial

| Nível de qualificação | Designação | Admissão | Adaptação | Mínimo |
|-----------------------|------------------------------|----------|-----------|----------|
| T1G0 | Auxiliares | 900,00 | 1 060,00 | 1 220,00 |
| T1G1 | Técnicos | 1 012,00 | 1 213,00 | 1 364,00 |
| T2G1 | Técnicos qualificados | 1 163,00 | 1 396,00 | 1 675,00 |
| T3G1 | Técnicos especializados | 1 336,00 | 1 604,00 | 1 964,00 |
| T2G2 | Chefias | 1 537,00 | 1 845,00 | 2 201,00 |
| T3G2 | Quadros técnicos | 1 766,00 | 2 119,00 | 2 537,00 |
| T4G2 | Quadros superiores | 2 031,00 | 2 436,00 | 3 055,00 |
| T4G3 | Quadros superiores de gestão | 2 336,00 | 2 802,00 | 3 943,00 |

ANEXO III

Critérios de movimentação nos níveis de qualificação

1- Âmbito de aplicação

Estão abrangidos neste ponto os colaboradores que pertencem ao quadro permanente da empresa desempenhando funções em categorias profissionais incluídas nos diferentes níveis de qualificação definidos no anexo 1 deste acordo.

2- Operadores do processo

2.1- Âmbito de aplicação

Estão abrangidos neste ponto os colaboradores que independentemente da sua designação, operam, ainda que em formação, qualquer das instalações fabris e cujas funções se enquadrem no nível de qualificação T2G1.

2.2- Admissão de novos colaboradores

2.2.1- Os colaboradores que sejam contratados para opera-

dores do processo iniciam, por princípio, o seu percurso profissional como operador do processo estagiário com o salário de admissão correspondente ao nível de qualificação T2G1. O período de estágio tem a duração de 24 meses, durante o qual a remuneração base será ajustada de tal modo que no final do período corresponda ao salário do fim do período de adaptação do nível de qualificação T2G1.

2.2.2- No final do período de estágio, o colaborador é qualificado como operador do processo C e inicia um período de formação vocacional. Este período de formação tem a duração de 18 meses, findo o qual a sua remuneração de base é actualizada para um valor correspondente à média entre o salário do fim do período de adaptação e o salário mínimo do nível de qualificação T2G1.

2.2.3- Após este período os operadores do processo C iniciam um período de formação específica para operar uma instalação, cuja duração depende do nível de complexidade da instalação:

| Meses | Nível de complexidade | Instalações | Remuneração base |
|-------|-----------------------|---|------------------------------------|
| 6 | C | Preparação de madeiras | Valor mínimo de T2G1 |
| 12 | B | Linha de acabamento e armazenagem Caustificação e forno Águas e efluentes | 5 % acima do valor mínimo de T2G1 |
| 18 | A | Digestor Caldeira de recuperação Caldeira de casca Branqueamento | 15 % acima do valor mínimo de T2G1 |

2.2.3.1- A designação do operador passa a corresponder ao nível de complexidade da instalação.

2.2.3.2- Após o período de formação específica numa instalação, a colocação de um operador do processo depende da validação pela chefia e da existência de vaga a preencher.

2.2.3.3- Se o operador tiver sido validado pela chefia e

ainda não exista vaga para ocupar, manterá a designação de operador do processo C, B ou A consoante o nível de complexidade da instalação para que foi formado.

2.2.3.4- Durante o período de formação específica haverá uma avaliação por parte da chefia após 6 meses de trabalho que, em caso de ser positiva, corresponderá a uma actualização do valor da remuneração base conforme quadro seguinte:

| Op. processo | Período de avaliação | Actualização |
|--------------|---------------------------|------------------------------|
| C, B e A | Após 6 meses de trabalho | Valor mínimo de T2G1 |
| B e A | Após 12 meses de trabalho | 5 % acima do mínimo de T2G1 |
| A | Após 18 meses de trabalho | 15 % acima do mínimo de T2G1 |

2.3- Transferências internas

2.3.1- Aos colaboradores que sejam transferidos de outras áreas da empresa:

2.3.1.1- Será garantida uma remuneração base igual ao valor de admissão do nível de qualificação T2G1;

2.3.1.2- Mantêm a sua remuneração base se esta for superior ao respectivo valor de admissão;

2.3.1.3- Aplicam-se as regras correspondentes aos pontos 2.2 consoante a situação das novas funções a desempenhar.

2.3.2- Os operadores que operam uma instalação e que vão ser formados para operar outra instalação poderão ter um período de formação inferior em função das diferenças de complexidade das instalações e da sua experiência individual.

3- Outros colaboradores

3.1- Âmbito de aplicação

Estão abrangidos neste ponto os restantes colaboradores não incluídos no ponto 2.

3.2- Admissão de novos colaboradores

3.2.1- Os colaboradores que iniciam a sua actividade na CELBI, SA são admitidos com a remuneração base correspondente ao valor de admissão do nível de qualificação em que se insere a categoria profissional que vão exercer.

3.2.2- Cada nível de qualificação tem associado um período de adaptação de acordo com a tabela seguinte:

| | |
|------------------|----------|
| T1G0, T1G1 | 12 meses |
| T2G1 | 24 meses |
| T3G1, T2G2, T3G2 | 30 meses |
| T4G2, T4G3 | 36 meses |

3.2.3- Durante o período de adaptação, a remuneração base pode ser ajustada após cada 6 meses de trabalho, de tal forma que no final do período de adaptação atinja o valor correspondente ao do fim de adaptação;

3.2.4- Atingido o valor correspondente ao final do período de adaptação, a remuneração base do colaborador vai evoluir

progressivamente para o mínimo do seu nível de qualificação de forma a atingir esse valor no termo de um período idêntico ao do período de adaptação referido no ponto 3.2.2.

3.3- Progressão salarial por mérito

Os colaboradores que atinjam o salário mínimo do nível de qualificação poderão ter uma progressão salarial baseada no mérito tendo em conta o nível de desempenho demonstrado. O nível de desempenho é medido pelos resultados do sistema de gestão de desempenho que estiver em vigor na empresa.

4- Mudança de nível de qualificação

4.1- Os colaboradores que evoluam para uma categoria profissional incluída num nível de qualificação superior são integrados numa nova banda salarial com uma remuneração base:

4.1.1- Igual ao valor de admissão da nova banda salarial se a remuneração base actual for inferior;

4.1.2- Igual à sua situação anterior se a remuneração base for superior ao valor de admissão da nova banda salarial, aplicando-se então as regras de evolução previstas neste anexo consoante o intervalo da banda em que se situar o seu nível de remuneração;

4.1.3- No caso previsto no parágrafo anterior pode haver uma actualização salarial imediata.

5- Situações especiais

O período necessário para atingir a remuneração mínima prevista nos números anteriores poderá ser aumentado nas situações em que o trabalhador obtenha no sistema de gestão de desempenho uma classificação abaixo da média da sua direcção ou do seu departamento, ou diminuído, nas situações em que o trabalhador obtenha no sistema de gestão de desempenho uma classificação acima da média da sua direcção ou do seu departamento.

Depositado em 14 de setembro de 2022, a fl. 4 do livro n.º 13, com o n.º 207/2022, 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 CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras

Texto integral do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2019.

Primeira revisão parcial

Aos 29 dias do mês de julho de 2022, às 15h30, a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.^a, 16.^a, 47.^a, 53.^a, 68.^a, 70.^a, 75.^a, anexo II - Quadro remuneratório I - Geral; e Quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego e, criação de nova cláusula 10.^a-A - Reconversão profissional, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)
- 3- O presente AE abrangerá cerca de 98 trabalhadores, que se integram nas categorias profissionais constante do anexo I.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a-A

Reconversão profissional

1- A empresa fará a reconversão e aproveitamento de trabalhador, para novas tarefas, caso seja considerado inapto definitivo para o desempenho das suas funções, pela medicina do trabalho.

2- Qualquer trabalhador que seja reconvertido, para nova categoria profissional, será colocado no escalão remuneratório base dessa categoria.

3- Da reconversão não pode resultar baixa da retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

4- Para cumprimento do ponto anterior a empresa atribuirá ao trabalhador uma compensação pecuniária denominada «diferencial remuneratório».

5- O diferencial remuneratório será, com o decorrer do tempo, eliminado gradualmente da retribuição do trabalhador de uma única forma: Sempre que o trabalhador progrida

ou seja promovido para outro escalão remuneratório, 75 % do valor pecuniário dessa progressão ou promoção será subtraído ao valor do diferencial remuneratório.

6- Eventuais aumentos salariais nos escalões remuneratórios estarão excluídos de qualquer subtração ao diferencial remuneratório e traduzir-se-ão em aumentos reais na remuneração dos trabalhadores.

7- A empresa apresentará, por escrito, ao trabalhador a reconverter proposta para novo posto de trabalho com indicação da categoria profissional para a qual será reconvertido, indicando a categoria profissional, o escalão de vencimento e o valor do diferencial remuneratório, caso exista.

8- O trabalhador não pode recusar mais de 2 propostas para novos postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de 3 postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e/ou qualificações profissionais do trabalhador, constitui infração disciplinar e é punível nos termos da cláusula 61.^a

CAPÍTULO IV

Agente único

Cláusula 16.^a

Agente único

- 1- (Redação igual:)
- a) (Redação igual;)
- b) (Redação igual;)
- c) (Redação igual;)
- d) (Redação igual;)
- e) (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)

3- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de condutor de pesados de passageiros e de carros elétricos e de técnico de condução e tráfego, que exerçam as suas funções em regime de agente único, nos termos previstos no número 1, têm direito a um subsídio de agente único de 15 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, durante o tempo efetivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a oito (8) horas de trabalho diário nessa situação.

Cláusula 47.^a

Antiguidade

1- Para além da retribuição base, os trabalhadores auferem as seguintes anuidades ou bianuidades estas últimas não cumulativas entre si, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

- Anuidades até aos 10 anos 7,00 € unitário;
- Bianuidades:
 - Aos 10 anos 70,00 €;
 - Aos 12 anos 84,00 €;
 - Aos 14 anos 98,00 €;
 - Aos 16 anos 112,00 €;
 - Aos 18 anos 126,00 €.

2- A anuidade evoluirá no mesmo percentual do aumento aplicado ao nível 2 de remuneração da categoria profissional de condutor, do Quadro remuneratório II - Anexo II.

Cláusula 53.^a

Abono para falhas

(Redação igual.)

2- A quantia mensal apurada, no número anterior, tem um limite de 90,00 € e será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

3- *(Redação igual.)*

CAPÍTULO XV

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 68.^a

Apoio por aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir

1- Aos condutores a quem tenha sido aplicada sanção acessória de inibição de condução, quer dentro do período normal de trabalho, quer fora dele, a empresa atribuir-lhes-á outras funções, em qualquer outro setor da CARRISTUR compatível com as suas aptidões.

2- Não sendo possível o previsto no número 1, será concedida licença sem vencimento, enquanto se mantiver tal apreensão, podendo o trabalhador, neste caso, gozar total ou parcialmente as férias a que tenha direito, nesse mesmo ano.

3- *(Redação igual.)*

Cláusula 70.^a

Formação profissional

1- A CARRISTUR obriga-se a suportar os custos com a renovação da carta de condução D, assim como com a obtenção e a renovação da carta de qualificação de motorista («CQM»), do certificado de aptidão para motorista («CAM»), do certificado de transporte coletivo de crianças («TCC») e do cartão de tacógrafo digital, nestes dois últimos quando aplicáveis, bem como os custos das respetivas taxas.

2- *(Redação igual.)*

3- *(Redação igual.)*

4- *(Redação igual.)*

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)*

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 75.^a

Outras disposições gerais

Atualização salarial

No ano de 2022, com efeitos reportados a 1 de janeiro, a retribuição base de todas as categorias profissionais e respetivos níveis, serão atualizados, com acréscimo de 25,00 €.

Nas categorias profissionais com acesso ao abono de agente único, procedeu-se ainda à integração de 5 % do seu valor no vencimento base.

ANEXO I

Quadro remuneratório I

ANEXO II - 2022

| CARREIRA | | Níveis de Remuneração | | | | | | | Tempos de Permanência (anos) para Progressão | | | | | | |
|----------------------|------------------------------|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--|---------------|---------------|--------------|-----|----------------------------------|-------------------------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Técnico Superior | Quadro Técnico | 1 320,00 € | 1 479,00 € | 1 657,00 € | 1 858,00 € | 2 084,00 € | 2 390,00 € | 2 750,00 € | 2 anos / Av. | 3 anos / Av. | 5 anos / Av. | 8 anos / Av. | - | Escolha | Escolha |
| | Especialista | 1 170,00 € | 1 246,00 € | 1 326,00 € | 1 412,00 € | 1 504,00 € | 1 603,00 € | 1 707,00 € | 2 anos / Av. | 3 anos / Av. | 5 anos / Av. | 8 anos / Av. | - | Escolha | Escolha |
| Técnico Especialista | Coordenador | 1 170,00 € | 1 246,00 € | 1 326,00 € | 1 412,00 € | 1 504,00 € | 1 603,00 € | 1 707,00 € | 2 anos / Av. | 2 anos / Av. | 4 anos / Av. | 4 anos / Av. | - | Escolha | Escolha |
| | Inspetor e Instrutor | 870,00 € | 925,00 € | 984,00 € | 1 048,00 € | 1 115,00 € | 1 187,00 € | 1 263,00 € | 2 anos / Av. | 2 anos / Av. | 4 anos / Av. | 4 anos / Av. | - | Escolha | Escolha |
| Condução | Conductor * | * | * | * | * | * | / | / | 1 ano (Av. Posit) ou 2 anos | Av. ou 3 anos | Av. ou 5 anos | 8 anos / Av. | Av. | / | / |
| | Técnico Condução e Tráfego * | / | / | / | / | / | * | * | / | / | / | / | - | Escolha - Densidade 15% do total | Escolha - Densidade 10% |
| Comercial | Promotor de Vendas | 725,00 € | 745,00 € | 765,00 € | 785,00 € | 805,00 € | / | / | Av. | Av. | Av. | Av. | / | / | / |
| | Técnico Comercial ** | 950,00 € | 1 050,00 € | 1 150,00 € | 1 230,00 € | / | / | / | Av. | Av. | Av. | / | / | / | / |
| Administrativo | Assistente Administrativo | 770,00 € | 805,00 € | / | / | / | / | / | Av. ou 5 anos | Av. | / | / | / | / | / |
| | Técnico Administrativo | / | 805,00 € | 856,00 € | 910,00 € | 970,00 € | 1 030,00 € | 1 100,00 € | / | 3 anos / Av. | 5 anos / Av. | 8 anos / Av. | - | Escolha | Escolha |

* Valores no quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego - com integração de 5 % e + 25,00 €.

ANEXO II

Quadro remuneratório II

| QUADRO REMUNERATÓRIO II - Condutores e Técnicos de Condução e Tráfego - com integração de 5% + 25,00€ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Escaões de Vencimento | Base | Nível 0 | Nível 1 | Nível 2 | Nível 3 | Nível 4 | Nível 5 | Nível 6 | Nível 7 | Nível 8 | Nível 9 | Nível 10 | Nível 11 | Nível 12 | Nível 13 | Nível 14 |
| Condutor | 760,00 € | 796,75 € | 797,10 € | 797,45 € | 797,80 € | 798,15 € | 798,50 € | 798,85 € | 799,20 € | 799,55 € | 799,90 € | 800,25 € | 800,95 € | 801,65 € | 802,35 € | 803,05 € |
| | 781,00 € | 818,80 € | 819,15 € | 819,50 € | 819,85 € | 820,20 € | 820,55 € | 820,90 € | 821,25 € | 821,60 € | 821,95 € | 822,30 € | 823,00 € | 823,70 € | 824,40 € | 825,10 € |
| | 802,00 € | 840,85 € | 841,20 € | 841,55 € | 841,90 € | 842,25 € | 842,60 € | 842,95 € | 843,30 € | 843,65 € | 844,00 € | 844,35 € | 845,05 € | 845,75 € | 846,45 € | 847,15 € |
| | 823,00 € | 862,90 € | 863,25 € | 863,60 € | 863,95 € | 864,30 € | 864,65 € | 865,00 € | 865,35 € | 865,70 € | 866,05 € | 866,40 € | 867,10 € | 867,80 € | 868,50 € | 869,20 € |
| | 844,00 € | 884,95 € | 885,30 € | 885,65 € | 886,00 € | 886,35 € | 886,70 € | 887,05 € | 887,40 € | 887,75 € | 888,10 € | 888,45 € | 889,15 € | 889,85 € | 890,55 € | 891,25 € |
| Técnico Condução | 865,00 € | 907,00 € | 907,35 € | 907,70 € | 908,05 € | 908,40 € | 908,75 € | 909,10 € | 909,45 € | 909,80 € | 910,15 € | 910,50 € | 911,20 € | 911,90 € | 912,60 € | 913,30 € |
| Tráfego | 891,25 € | 934,56 € | 934,91 € | 935,26 € | 935,61 € | 935,96 € | 936,31 € | 936,66 € | 937,01 € | 937,36 € | 937,71 € | 938,06 € | 938,76 € | 939,46 € | 940,16 € | 940,86 € |

| Legenda - ANO 2022 | | 2022 | Anos |
|--------------------|--------------|----------|--------|
| Nível 0 | 0 anuidades | 0 € | |
| Nível 1 | 1 anuidades | 7,00 € | |
| Nível 2 | 2 anuidades | 14,00 € | |
| Nível 3 | 3 anuidades | 21,00 € | |
| Nível 4 | 4 anuidades | 28,00 € | |
| Nível 5 | 5 anuidades | 35,00 € | |
| Nível 6 | 6 anuidades | 42,00 € | |
| Nível 7 | 7 anuidades | 49,00 € | |
| Nível 8 | 8 anuidades | 56,00 € | |
| Nível 9 | 9 anuidades | 63,00 € | |
| Nível 10 | 10 anuidades | 70,00 € | Aos 10 |
| Nível 11 | 1 bianuidade | 84,00 € | Aos 12 |
| Nível 12 | 2 bianuidade | 98,00 € | Aos 14 |
| Nível 13 | 3 bianuidade | 112,00 € | Aos 16 |
| Nível 14 | 4 bianuidade | 126,00 € | Aos 18 |

ANEXO V

Avaliação de desempenho

(...)

Regulamento avaliação de desempenho

Administrativo (Assistente e técnico)

(...)

| Escala | Pontuação | Percentagem |
|--------------|-----------|--------------|
| Muito Bom | 102 - 120 | 85 % a 100 % |
| Bom | 79 - 101 | 66 % a 84 % |
| Suficiente | 55 - 78 | 46 % a 65 % |
| Insuficiente | 12 - 54 | 10 % a 45 % |

(...)

Comercial

(...)

| Escala | Pontuação | Percentagem |
|--------------|-----------|--------------|
| Muito Bom | 26 - 30 | 85 % a 100 % |
| Bom | 20 - 25 | 66 % a 84 % |
| Suficiente | 14 - 19 | 46 % a 65 % |
| Insuficiente | 6 - 13 | 20 % a 45 % |

(...)

Condutor de pesados de passageiros e carros elétricos

(...)

| Escala | Pontuação | Percentagem |
|--------------|-----------|--------------|
| Muito Bom | 26 - 30 | 85 % a 100 % |
| Bom | 20 - 25 | 66 % a 84 % |
| Suficiente | 14 - 19 | 46 % a 65 % |
| Insuficiente | 6 - 13 | 20 % a 45 % |

(...)

Inspetor

(...)

| Escala | Pontuação | Percentagem |
|--------------|-----------|--------------|
| Muito Bom | 26 - 30 | 85 % a 100 % |
| Bom | 20 - 25 | 66 % a 84 % |
| Suficiente | 14 - 19 | 46 % a 65 % |
| Insuficiente | 6 - 13 | 20 % a 45 % |

(...)

Instrutor

(...)

| Escala | Pontuação | Percentagem |
|--------------|-----------|--------------|
| Muito Bom | 43 - 50 | 85 % a 100 % |
| Bom | 33 - 42 | 66 % a 84 % |
| Suficiente | 23 - 32 | 46 % a 65 % |
| Insuficiente | 10 - 22 | 20 % a 45 % |

(...)

Promotor

(...)

| Escala | Pontuação | Percentagem |
|--------------|-----------|--------------|
| Muito Bom | 26 - 30 | 85 % a 100 % |
| Bom | 20 - 25 | 66 % a 84 % |
| Suficiente | 14 - 19 | 46 % a 65 % |
| Insuficiente | 6 - 13 | 20 % a 45 % |

(...)

Técnico superior e técnico especialista

(...)

| Escala | Pontuação | Percentagem |
|--------------|-----------|--------------|
| Muito Bom | 153 - 180 | 85 % a 100 % |
| Bom | 118 - 152 | 66 % a 84 % |
| Suficiente | 82 - 117 | 46 % a 65 % |
| Insuficiente | 18 - 81 | 10 % a 45 % |

(...)

ANEXO VI

Ata interpretativa aos pontos de:

Reconversão profissional

1- (...), num prazo de 6 meses, da data em que foi considerado afastado da categoria profissional que detinha.

2- (...) Excetuam-se do número anterior os trabalhadores com experiência na área e na categoria profissional para onde serão reconvertidos, que após avaliação da chefia da área, poderão ser posicionados no escalão remuneratório que se adequa à experiência e qualidade de trabalho demonstrado.

(...)

7- (...); aqueles que deverão informar por escrito e no prazo de 8 dias, se aceitam ou não a oferta do lugar e, neste último caso, quais as razões da recusa.

Agente único

Cláusula 16.^a

(...) Esta integração é efetuada tendo em referência o valor da remuneração base de 760,00 €, o que representa em 2022, um valor nominal de 55,00 € face ao Salário Mínimo Nacional de 705,00 €. Deverá ser este o valor de referência para futuras negociações salariais.

Lisboa, 29 de julho de 2022.

Pela CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da}:

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, na qualidade de gerente.

Sara Maria Pereira do Nascimento, na qualidade de gerente.

Augusto António Brinquete Proença, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

José Luís Simões Marques Nunes, na qualidade de membro de direção.

Rui Filipe Bilro Vasques de Mesquita, na qualidade de membro de direção.

Depositado em 13 de setembro de 2022, a fl. 4 do livro n.º 13, com o n.º 206/2022, 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 CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - Alteração salarial e outras

Texto integral do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2019.

Primeira revisão parcial

Aos 29 dia do mês de julho de 2022, às 15h30, a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.^a, 16.^a, 47.^a, 53.^a, 68.^a, 70.^a, 75.^a, anexo II - Quadro remuneratório I - Geral; e Quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego e, criação de nova cláusula 10.^a-A - Reconversão profissional, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- (*Redação igual.*)

2- (*Redação igual.*)

3- O presente AE abrangerá cerca de 98 trabalhadores, que se integram nas categorias profissionais constante do anexo I.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a-A

Reconversão profissional

1- A empresa fará a reconversão e aproveitamento de trabalhador, para novas tarefas, caso seja considerado inapto definitivo para o desempenho das suas funções, pela medicina do trabalho.

2- Qualquer trabalhador que seja reconvertido, para nova

categoria profissional, será colocado no escalão remuneratório base dessa categoria.

3- Da reconversão não pode resultar baixa da retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

4- Para cumprimento do ponto anterior a empresa atribuirá ao trabalhador uma compensação pecuniária denominada «diferencial remuneratório».

5- O diferencial remuneratório será, com o decorrer do tempo, eliminado gradualmente da retribuição do trabalhador de uma única forma: sempre que o trabalhador progredir ou seja promovido para outro escalão remuneratório, 75 % do valor pecuniário dessa progressão ou promoção será subtraído ao valor do diferencial remuneratório.

6- Eventuais aumentos salariais nos escalões remuneratórios estarão excluídos de qualquer subtração ao diferencial remuneratório e traduzir-se-ão em aumentos reais na remuneração dos trabalhadores.

7- A empresa apresentará, por escrito, ao trabalhador a reverter proposta para novo posto de trabalho com indicação da categoria profissional para a qual será reconvertido, indicando a categoria profissional, o escalão de vencimento e o valor do diferencial remuneratório, caso exista.

8- O trabalhador não pode recusar mais de 2 propostas para novos postos de trabalho para que tenha sido proposto; a recusa de 3 postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e/ou qualificações profissionais do trabalhador, constitui infração disciplinar e é punível nos termos da cláusula 61.^a

CAPÍTULO IV

Agente único

Cláusula 16.^a

Agente único

1- *(Redação igual:)*

a) *(Redação igual;)*

b) *(Redação igual;)*

c) *(Redação Igual;)*

d) *(Redação igual;)*

e) *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

3- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de condutor de pesados de passageiros e de carros elétricos e de técnico de condução e tráfego, que exerçam as suas funções em regime de agente único, nos termos previstos no número 1, têm direito a um subsídio de agente único de 15 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, durante o tempo efetivo de serviço prestado naquela qualidade, com o paga-

mento mínimo correspondente a oito (8) horas de trabalho diário nessa situação.

Cláusula 47.^a

Antiguidade

1- Para além da retribuição base, os trabalhadores auferem as seguintes anuidades ou bianuidades estas últimas não cumulativas entre si, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

- Anuidades até aos 10 anos 7,00 € unitário;
- Bianuidades:
 - Aos 10 anos 70,00 €;
 - Aos 12 anos 84,00 €;
 - Aos 14 anos 98,00 €;
 - Aos 16 anos 112,00 €;
 - Aos 18 anos 126,00 €.

2- A anuidade evoluirá no mesmo percentual do aumento aplicado ao nível 2 de remuneração da categoria profissional de condutor, do Quadro remuneratório II - Anexo II.

Cláusula 53.^a

Abono para falhas

(Redação igual.)

2- A quantia mensal apurada, no número anterior, tem um limite de 90,00 € e será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

3- *(Redação igual.)*

CAPÍTULO XV

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 68.^a

Apoio por aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir

1- Aos condutores a quem tenha sido aplicada sanção acessória de inibição de condução, quer dentro do período normal de trabalho, quer fora dele, a empresa atribuir-lhes-á outras funções, em qualquer outro setor da CARRISTUR compatível com as suas aptidões.

2- Não sendo possível o previsto no número 1, será concedida licença sem vencimento, enquanto se mantiver tal apreensão, podendo o trabalhador, neste caso, gozar total ou parcialmente as férias a que tenha direito, nesse mesmo ano.

3- *(Redação igual.)*

Cláusula 70.^a

Formação profissional

1- A CARRISTUR obriga-se a suportar os custos com

a renovação da carta de condução D, assim como com a obtenção e a renovação da carta de qualificação de motorista («CQM»), do certificado de aptidão para motorista («CAM»), do certificado de transporte coletivo de crianças («TCC») e do cartão de tacógrafo digital, nestes dois últimos quando aplicáveis, bem como os custos das respetivas taxas.

2- (*Redação igual.*)

3- (*Redação igual.*)

4- (*Redação igual.*)

5- (*Redação igual.*)

6- (*Redação igual.*)

7- (*Redação igual.*)

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 75.^a

Outras disposições gerais

Atualização salarial

No ano de 2022, com efeitos reportados a 1 de janeiro, a retribuição base de todas as categorias profissionais e respetivos níveis, serão atualizados, com acréscimo de 25,00 €.

Nas categorias profissionais com acesso ao abono de agente único, procedeu-se ainda à integração de 5 % do seu valor no vencimento base.

ANEXO I

Quadro remuneratório I

ANEXO II - 2022

| CARREIRA | | Níveis de Remuneração | | | | | | | Tempos de Permanência (anos) para Progressão | | | | | | |
|----------------------|------------------------------|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--|---------------|---------------|--------------|-----|----------------------------------|-------------------------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Técnico Superior | Quadro Técnico | 1 320,00 € | 1 479,00 € | 1 657,00 € | 1 858,00 € | 2 084,00 € | 2 390,00 € | 2 750,00 € | 2 anos / Av. | 3 anos / Av. | 5 anos / Av. | 8 anos / Av. | - | Escolha | Escolha |
| | Especialista | 1 170,00 € | 1 246,00 € | 1 326,00 € | 1 412,00 € | 1 504,00 € | 1 603,00 € | 1 707,00 € | 2 anos / Av. | 3 anos / Av. | 5 anos / Av. | 8 anos / Av. | - | Escolha | Escolha |
| Técnico Especialista | Coordenador | 1 170,00 € | 1 246,00 € | 1 326,00 € | 1 412,00 € | 1 504,00 € | 1 603,00 € | 1 707,00 € | 2 anos / Av. | 2 anos / Av. | 4 anos / Av. | 4 anos / Av. | - | Escolha | Escolha |
| | Inspetor e Instrutor | 870,00 € | 925,00 € | 984,00 € | 1 048,00 € | 1 115,00 € | 1 187,00 € | 1 263,00 € | 2 anos / Av. | 2 anos / Av. | 4 anos / Av. | 4 anos / Av. | - | Escolha | Escolha |
| Condução | Conductor * | * | * | * | * | * | / | / | 1 ano (Av. Posit) ou 2 anos | Av. ou 3 anos | Av. ou 5 anos | 8 anos / Av. | Av. | / | / |
| | Técnico Condução e Tráfego * | / | / | / | / | / | * | * | / | / | / | / | - | Escolha - Densidade 15% do total | Escolha - Densidade 10% |
| Comercial | Promotor de Vendas | 725,00 € | 745,00 € | 765,00 € | 785,00 € | 805,00 € | / | / | Av. | Av. | Av. | Av. | / | / | / |
| | Técnico Comercial ** | 950,00 € | 1 050,00 € | 1 150,00 € | 1 230,00 € | / | / | / | Av. | Av. | Av. | / | / | / | / |
| Administrativo | Assistente Administrativo | 770,00 € | 805,00 € | / | / | / | / | / | Av. ou 5 anos | Av. | / | / | / | / | / |
| | Técnico Administrativo | / | 805,00 € | 856,00 € | 910,00 € | 970,00 € | 1 030,00 € | 1 100,00 € | / | 3 anos / Av. | 5 anos / Av. | 8 anos / Av. | - | Escolha | Escolha |

* Valores no quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego - com integração de 5 % e + 25,00 €

ANEXO II

Quadro remuneratório II

| QUADRO REMUNERATÓRIO II - Condutores e Técnicos de Condução e Tráfego - com integração de 5% + 25,00€ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Escaões de Vencimento | Base | Nível 0 | Nível 1 | Nível 2 | Nível 3 | Nível 4 | Nível 5 | Nível 6 | Nível 7 | Nível 8 | Nível 9 | Nível 10 | Nível 11 | Nível 12 | Nível 13 | Nível 14 |
| Condutor | 760,00 € | 796,75 € | 797,10 € | 797,45 € | 797,80 € | 798,15 € | 798,50 € | 798,85 € | 799,20 € | 799,55 € | 799,90 € | 800,25 € | 800,95 € | 801,65 € | 802,35 € | 803,05 € |
| | 781,00 € | 818,80 € | 819,15 € | 819,50 € | 819,85 € | 820,20 € | 820,55 € | 820,90 € | 821,25 € | 821,60 € | 821,95 € | 822,30 € | 823,00 € | 823,70 € | 824,40 € | 825,10 € |
| | 802,00 € | 840,85 € | 841,20 € | 841,55 € | 841,90 € | 842,25 € | 842,60 € | 842,95 € | 843,30 € | 843,65 € | 844,00 € | 844,35 € | 845,05 € | 845,75 € | 846,45 € | 847,15 € |
| | 823,00 € | 862,90 € | 863,25 € | 863,60 € | 863,95 € | 864,30 € | 864,65 € | 865,00 € | 865,35 € | 865,70 € | 866,05 € | 866,40 € | 867,10 € | 867,80 € | 868,50 € | 869,20 € |
| | 844,00 € | 884,95 € | 885,30 € | 885,65 € | 886,00 € | 886,35 € | 886,70 € | 887,05 € | 887,40 € | 887,75 € | 888,10 € | 888,45 € | 889,15 € | 889,85 € | 890,55 € | 891,25 € |
| Técnico Condução | 865,00 € | 907,00 € | 907,35 € | 907,70 € | 908,05 € | 908,40 € | 908,75 € | 909,10 € | 909,45 € | 909,80 € | 910,15 € | 910,50 € | 911,20 € | 911,90 € | 912,60 € | 913,30 € |
| Tráfego | 891,25 € | 934,56 € | 934,91 € | 935,26 € | 935,61 € | 935,96 € | 936,31 € | 936,66 € | 937,01 € | 937,36 € | 937,71 € | 938,06 € | 938,76 € | 939,46 € | 940,16 € | 940,86 € |

| Legenda - ANO 2022 | | 2022 | Anos |
|--------------------|--------------|----------|--------|
| Nível 0 | 0 anuidades | 0 € | |
| Nível 1 | 1 anuidades | 7,00 € | |
| Nível 2 | 2 anuidades | 14,00 € | |
| Nível 3 | 3 anuidades | 21,00 € | |
| Nível 4 | 4 anuidades | 28,00 € | |
| Nível 5 | 5 anuidades | 35,00 € | |
| Nível 6 | 6 anuidades | 42,00 € | |
| Nível 7 | 7 anuidades | 49,00 € | |
| Nível 8 | 8 anuidades | 56,00 € | |
| Nível 9 | 9 anuidades | 63,00 € | |
| Nível 10 | 10 anuidades | 70,00 € | Aos 10 |
| Nível 11 | 1 bianuidade | 84,00 € | Aos 12 |
| Nível 12 | 2 bianuidade | 98,00 € | Aos 14 |
| Nível 13 | 3 bianuidade | 112,00 € | Aos 16 |
| Nível 14 | 4 bianuidade | 126,00 € | Aos 18 |

ANEXO V

Avaliação de desempenho

(...)

Regulamento avaliação de desempenho

Administrativo (Assistente e técnico)

(...)

| Escala | Pontuação | Percentagem |
|--------------|-----------|--------------|
| Muito Bom | 102 - 120 | 85 % a 100 % |
| Bom | 79 - 101 | 66 % a 84 % |
| Suficiente | 55 - 78 | 46 % a 65 % |
| Insuficiente | 12 - 54 | 10 % a 45 % |

(...)

Comercial

(...)

| Escala | Pontuação | Percentagem |
|--------------|-----------|--------------|
| Muito Bom | 26 - 30 | 85 % a 100 % |
| Bom | 20 - 25 | 66 % a 84 % |
| Suficiente | 14 - 19 | 46 % a 65 % |
| Insuficiente | 6 - 13 | 20 % a 45 % |

(...)

Condutor de pesados de passageiros e carros elétricos

(...)

| Escala | Pontuação | Percentagem |
|--------------|-----------|--------------|
| Muito Bom | 26 - 30 | 85 % a 100 % |
| Bom | 20 - 25 | 66 % a 84 % |
| Suficiente | 14 - 19 | 46 % a 65 % |
| Insuficiente | 6 - 13 | 20 % a 45 % |

(...)

Inspetor

(...)

| Escala | Pontuação | Percentagem |
|--------------|-----------|--------------|
| Muito Bom | 26 - 30 | 85 % a 100 % |
| Bom | 20 - 25 | 66 % a 84 % |
| Suficiente | 14 - 19 | 46 % a 65 % |
| Insuficiente | 6 - 13 | 20 % a 45 % |

(...)

Instrutor

(...)

| Escala | Pontuação | Percentagem |
|--------------|-----------|--------------|
| Muito Bom | 43 - 50 | 85 % a 100 % |
| Bom | 33 - 42 | 66 % a 84 % |
| Suficiente | 23 - 32 | 46 % a 65 % |
| Insuficiente | 10 - 22 | 20 % a 45 % |

(...)

Promotor

(...)

| Escala | Pontuação | Percentagem |
|--------------|-----------|--------------|
| Muito Bom | 26 - 30 | 85 % a 100 % |
| Bom | 20 - 25 | 66 % a 84 % |
| Suficiente | 14 - 19 | 46 % a 65 % |
| Insuficiente | 6 - 13 | 20 % a 45 % |

(...)

Técnico superior e técnico especialista

(...)

| Escala | Pontuação | Percentagem |
|--------------|-----------|--------------|
| Muito Bom | 153 - 180 | 85 % a 100 % |
| Bom | 118 - 152 | 66 % a 84 % |
| Suficiente | 82 - 117 | 46 % a 65 % |
| Insuficiente | 18 - 81 | 10 % a 45 % |

(...)

ANEXO VI

Ata interpretativa aos pontos de:

Reconversão profissional

1- (...), num prazo de 6 meses, da data em que foi considerado afastado da categoria profissional que detinha.

2- (...) Excetuam-se do número anterior os trabalhadores com experiência na área e na categoria profissional para onde serão reconvertidos, que após avaliação da chefia da área, poderão ser posicionados no escalão remuneratório que se adequa à experiência e qualidade de trabalho demonstrado.

(...)

7- (...); aqueles que deverão informar por escrito e no prazo de 8 dias, se aceitam ou não a oferta do lugar e, neste último caso, quais as razões da recusa.

Agente único

Cláusula 16.^a

(...) Esta integração é efetuada tendo em referência o valor da remuneração base de 760,00 €, o que representa em 2022, um valor nominal de 55,00 € face ao Salário Mínimo

Nacional de 705,00 €. Deverá ser este o valor de referência para futuras negociações salariais.

Lisboa, 29 de julho de 2022.

Pela CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.^{da}:

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, na qualidade de gerente.

Sara Maria Pereira do Nascimento, na qualidade de gerente.

Augusto António Brinquete Proença, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores:

Manuel Jorge Mendes de Oliveira, na qualidade de vice-presidente.

André Filipe Fonseca de Oliveira, na qualidade de vogal.

Depositado em 13 de setembro de 2022, a fl. 4 do livro n.º 13, com o n.º 205/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Skysshare - Sindicato dos Tripulantes da Netjets - SSTN - Constituição

Estatutos aprovados em 12 de setembro de 2022.

PARTE I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

(Denominação, âmbitos subjetivo, objetivo e geográfico, fins e duração)

1- O sindicato é designado por «Skysshare - Sindicato dos Tripulantes da Netjets - SSTN», ou, abreviadamente, «SSTN».

2- O SSTN visa ser a associação sindical portuguesa representativa dos direitos e interesses dos tripulantes de cabine e pilotos com contrato de trabalho ativo com a Netjets Management Limited ou a Netjets Transportes Aéreos, SA e que não assumam cargos de gestão nessas sociedades.

3- O âmbito de ação do SSTN situa-se no território de Portugal Continental e insular e qualquer território onde os seus associados residam ou prestem trabalho.

4- O SSTN é criado por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

(Sede)

1- O SSTN tem a sua sede em Rua Actor Taborda, 31, 2.º Dt.º, 1000-007 Lisboa.

2- Poderão ser criadas, sempre que se entenda necessário à prossecução dos seus fins e por decisão da comissão executiva, delegações ou outras formas de representação noutras localidades, dentro ou fora do território nacional.

PARTE II

Princípios fundamentais, atribuições e competências

Artigo 3.º

Princípios fundamentais

1- O SSTN é independente do Estado, de quaisquer outras pessoas coletivas de direito público, do patronato, dos partidos políticos e de instituições religiosas.

2- A organização e gestão do SSTN regem-se por princípios democráticos, sendo garantida a eleição livre e a destituição dos seus órgãos coletivos, bem como a livre discussão de todas as questões sindicais.

3- O exercício de funções em qualquer órgão do SSTN é incompatível com o exercício de qualquer cargo num órgão soberano ou em órgãos de gestão de instituições ou sociedades do setor da aviação comercial, exceto quando em representação dos trabalhadores.

4- O SSTN agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os pilotos e tripulantes de cabine interessados na luta pela sua emancipação, independentemente das suas opiniões políticas, filosóficas ou religiosas.

Artigo 4.º

(Atribuições)

O objeto do SSTN consiste em:

a) Negociação de instrumentos de regulamentação coletiva;

b) Apoio aos associados em questões de relações laborais e demais temas relacionados com o emprego;

c) Esclarecimento de questões jurídicas aos associados;

d) Reunião e fomento de ação coletiva e ações industriais dos associados junto das entidades empregadoras;

e) Prestação de apoio jurídico e contencioso aos associados;

f) Fomento dos direitos laborais e da melhoria das condições de emprego dos associados.

Artigo 5.º

(Competências)

Com vista à prossecução das atribuições referidas no artigo anterior, compete ao SSTN:

a) A defesa e promoção, individual ou coletiva, dos direitos e interesses profissionais e sociais dos seus associados;

b) Promover, isoladamente ou em estreita cooperação com a Skyshare UK e outras entidades, o estatuto do piloto e da tripulação de cabine;

c) A representação dos seus associados perante quaisquer organismos ou autoridades, dos seus empregadores e de autoridades políticas, administrativas e judiciais, para defesa e promoção dos direitos e interesses referidos na alínea anterior;

d) A prestação de assistência sindical, jurídica ou outra aos seus associados nos conflitos emergentes das relações de trabalho;

e) A participação na elaboração da legislação relacionada com a atividade profissional dos seus associados;

f) A promoção da solidariedade e união entre os seus associados;

g) A promoção do aperfeiçoamento profissional, técnico, social e cultural dos seus associados;

h) A promoção e organização de ações conducentes à concretização das justas pretensões dos associados;

i) A colaboração com as autoridades competentes, nacionais ou internacionais, com outras associações profissionais e com as empresas de transporte aéreo tendo em vista o desenvolvimento da aviação comercial;

j) Acompanhar e promover a aplicação dos instrumentos referidos na alínea anterior e da legislação do trabalho;

k) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de atividade, por iniciativa própria ou mediante solicitação de outras organizações públicas ou privadas;

l) Manter os seus associados informados através de circulares ou por outros meios eletrónicos.

PARTE III

Associados, quotização e medidas disciplinares

CAPÍTULO 1

Dos associados

SECÇÃO 1

Admissão

Artigo 6.º

(Filiação)

1- Podem filiar-se no SSTN todos os pilotos e tripulantes

de cabine com contrato de trabalho ativo com a Netjets Management Limited ou a Netjets Transportes Aéreos, SA e que não assumam cargos de gestão nessas sociedades.

2- Nenhum associado poderá estar filiado noutra entidade com o mesmo âmbito do SSTN.

Artigo 7.º

(Admissão)

1- A admissão dos associados é da competência da comissão executiva.

2- O pedido de admissão deve ser formulado no sítio web da Skyshare (SSTN) e incluir o endereço de correio eletrónico, o domicílio e outros contactos referidos no sítio web para efeitos de receção, conhecimento e reconhecimento de futuras comunicações.

3- A comissão executiva deve aceitar a filiação imediata e automática de todos os candidatos filiados no sindicato Skyshare UK Trade Union, a mero pedido enviado via email por estes candidatos sem necessidade da observância pelo candidato de qualquer outro formalismo. No caso de filiação de um associado da Skyshare Trade Union, será tido em conta e descontado no valor da quota anual o montante da quota anual já paga por este novo associado àquele sindicato.

4- Será estabelecido um processo de verificação da identidade, elegibilidade e intenção de adesão dos candidatos.

5- A decisão de admissão tomada pela comissão executiva deve ser comunicada por escrito, por meio de correio eletrónico, ao candidato no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da receção da candidatura em questão.

6- O pedido de admissão é um ato pessoal, o qual não pode ser efetuado por procurador ou qualquer outro representante.

Artigo 8.º

(Recusa de admissão)

1- A comissão executiva pode recusar a admissão de um candidato, nomeadamente se este:

a) Tiver prestado falsas declarações;

b) Não preencher os requisitos do artigo 6.º supra;

c) Não formular o pedido de admissão nos termos indicados no artigo anterior.

2- As admissões baseadas em falsas declarações são nulas, produzindo tal nulidade efeitos a partir da data da deliberação da comissão executiva que tiver determinado o cancelamento da inscrição de associado.

3- A recusa de admissão do associado deve ser fundamentada e a sua motivação deve ser comunicada ao candidato no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da receção do pedido de admissão.

4- A comissão executiva pode remeter o processo de admissão de um candidato para deliberação em assembleia geral, a convocar no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da data do pedido de admissão.

5- O candidato pode recorrer da recusa para a assembleia geral, por comunicação escrita ao presidente da mesa da assembleia geral, o qual, caso entenda que a recusa carece de fundamento ou justificação, submeterá a questão ao voto na assembleia geral seguinte.

Artigo 9.º

(Associados e categorias)

São estabelecidas as seguintes categorias de associados:

- a) Associados reformados;
- b) Associados efetivos;
- c) Associados honorários.

Artigo 10.º

(Associados reformados)

Os pilotos reformados e tripulantes de cabine reformados terão podem, caso assim o desejem, manter a condição de associados.

Artigo 11.º

(Regime)

1- Os associados reformados gozam de todos os direitos e estão sujeitos a todos os deveres decorrentes dos presentes estatutos, ressalvadas as exceções previstas nos mesmos.

2- Os associados reformados só poderão desempenhar funções na mesa da assembleia geral ou no conselho fiscal.

3- Os pilotos e tripulantes de cabine que, exercendo um mandato na comissão executiva, adquiram, no decurso do referido mandato, as condições para a passagem à categoria de associados reformados podem, com o voto maioritário da comissão executiva, continuar a exercer as respetivas funções para que foram eleitos até ao termo do seu mandato. Se o cargo vagar e faltarem mais de 8 meses até ao termo do respetivo mandato, o lugar será preenchido pelos candidatos seguintes ao mesmo cargo na última eleição que tiverem recebido o maior número de votos. A comissão executiva apenas nomeará diretamente outro associado efetivo se nenhum dos candidatos mais votados seguintes aceitar preencher o cargo vago.

4- Os associados reformados estão isentos do pagamento de quotas.

5- Os direitos de voto dos associados reformados estão limitados às matérias que lhes digam diretamente respeito. Contudo, os direitos e deveres enquanto membros dos órgãos sindicais que eventualmente ocupem permanecem inalterados até ao termo do mandato.

Artigo 12.º

(Associados efetivos)

1- São associados efetivos os associados que não estejam reformados.

2- Os associados efetivos gozam de todos os direitos e estão sujeitos a todos os deveres previstos nos presentes estatutos.

Artigo 13.º

(Associados honorários)

1- São associados honorários as pessoas singulares ou coletivas que desenvolvam ou hajam desenvolvido atividade relevante e meritória em favor da aviação comercial e/ou do SSTN.

2- Compete à comissão executiva decidir a concessão da qualidade de associado honorário. Qualquer associado pode propor uma pessoa singular como associado honorário mediante pedido endereçado à comissão executiva.

Artigo 14.º

(Regime)

1- Os associados honorários gozam de todos os direitos e estão sujeitos a todos os deveres decorrentes dos presentes estatutos, ressalvadas as exceções previstas nos mesmos.

2- Os associados honorários não podem votar em assembleia e estão isentos do pagamento de quotas.

3- Os associados honorários não gozam de capacidade eleitoral ativa nem de capacidade eleitoral passiva.

SECÇÃO II

Direitos e deveres dos associados

Artigo 15.º

(Direitos)

São direitos dos associados, nos termos dos presentes estatutos e ressalvadas as exceções previstas nos mesmos:

a) Participar e intervir nas assembleias gerais, onde podem apresentar propostas, moções, requerimentos ou outros documentos pertinentes;

b) Eleger e ser eleitos para os órgãos/estruturas do SSTN;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do disposto nos presentes estatutos;

d) Participar em todas as atividades do SSTN;

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo SSTN ou por organizações em que este esteja filiado, nos termos dos respetivos estatutos;

f) Ser esclarecidos pelos órgãos/estruturas do SSTN dos motivos e fundamentos dos atos destes;

g) Recorrer para a assembleia geral das decisões tomadas em sede disciplinar, bem como de todas as decisões tomadas em violação dos estatutos ou contrárias a deliberações validamente tomadas;

h) Ter acesso às contas, orçamentos e outros documentos, contanto que não sejam classificados como confidenciais pela comissão executiva.

Artigo 16.º

(Direito de tendência)

1- O sindicato, pela sua própria natureza democrática, reconhece a existência na sua estrutura de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é, porém, externa ao movimento do sindicato e da exclusiva responsabilidade dos apoiantes daquelas correntes de opinião.

2- As tendências das correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada as-

sociado individualmente considerado.

4- A todos os associados é garantido o direito de tendência, o que se traduz na liberdade de agremiação de vontades e opiniões diversas.

5- A tendência tem o direito de se organizar e de se exprimir livremente com outros associados, sem vincular os órgãos sindicais.

6- A tendência tem de representar, pelo menos, 20 % do total de associados.

7- A tendência formaliza a sua constituição junto da comissão executiva, entregando a lista nominal dos associados que a compõem, assinada e acompanhada de uma declaração de cada associado, mencionando que aceita participar na tendência identificada, devendo este procedimento ser renovado anualmente, até 31 de dezembro.

Artigo 17.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições dos estatutos e demais disposições regulamentares;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral, tomadas de acordo com o disposto nos estatutos;
- c) Participar e permanecer envolvidos nas atividades do SSTN participando na assembleia geral, nos termos dos estatutos, ou em grupos de trabalho, desempenhando as funções para que foram eleitos ou nomeados, salvo impedimento por motivo justificado;
- d) Desempenhar as funções nas comissões ou delegações para que foram nomeados pela comissão executiva e/ou eleitos, salvo motivo devidamente justificado;
- e) Pagar pontualmente as quotizações, ressalvadas as exceções previstas nos presentes estatutos;
- f) Apoiar ativamente as ações do sindicato na prossecução das suas atribuições e agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos;
- g) Respeitar os membros dos órgãos/estruturas do sindicato e os demais associados;
- h) Comunicar à comissão executiva, no prazo máximo de 30 dias, a alteração na sua situação profissional, a mudança de domicílio ou demais contactos, a reforma, a incapacidade por doença, a alteração na remuneração ou a situação de desemprego.

SECÇÃO III

Suspensão, perda da qualidade e readmissão de associado

Artigo 18.º

(Suspensão temporária da qualidade de associado)

1- É suspensa temporariamente a qualidade de associado em caso de atraso no pagamento superior a 7 dias. Os direitos de voto são imediatamente suspensos no momento em

que o prazo de pagamento é excedido até ao momento em que o pagamento é recebido.

2- A qualidade de associado é temporariamente suspensa quando o associado assume qualquer cargo de gestão na Netjets Management Limited ou na Netjets Transportes Aéreos, SA.

3- A comissão executiva comunicará ao respetivo associado a suspensão temporária da qualidade de associado no prazo de 7 dias a contar da ocorrência dos factos mencionados nos números anteriores, por correio eletrónico.

4- A suspensão temporária da qualidade de associado determina a perda de todos os direitos inerentes à respetiva categoria, embora não exonere o associado do cumprimento dos restantes deveres a que, nos termos dos estatutos, está adstrito.

Artigo 19.º

(Perda da qualidade de associado)

1- Independentemente da respetiva categoria, perdem a qualidade de associado aqueles que:

- a) O requeiram por correio eletrónico ou carta, registada com aviso de receção ou pessoalmente com registo de entrega, dirigida à comissão executiva;
- b) Cessem a atividade profissional de piloto ou tripulante de cabine, salvo se por efeito de reforma ou vejam ser-lhes cancelada definitivamente, por situação de incapacidade, a licença de voo pela autoridade aeronáutica competente;
- c) Tenham sido punidos com a pena de expulsão;
- d) Deixem de proceder ao pagamento da respetiva quotização, nos termos do número seguinte.

2- Perdem a qualidade de associado os associados efetivos que deixem de pagar as suas quotas durante um período de 6 meses consecutivos e não procedam ao seu pagamento no prazo de 1 mês após o respetivo aviso solicitando o referido pagamento.

3- A decisão sobre a perda da qualidade de associado prevista nas alíneas c) e d) e no número 2 é da competência da comissão executiva, após a verificação dos respetivos pressupostos.

4- A decisão referida no número anterior deve ser comunicada ao associado por escrito, através de carta registada com aviso de receção ou pessoalmente com registo de entrega.

5- Da decisão da comissão executiva cabe recurso, o qual deve ser interposto no prazo de 10 dias a contar da data da receção da comunicação referida no número anterior.

6- O recurso referido no número anterior deve ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral, que pode decidir, após avaliar o recurso, submeter a questão da reversão da decisão da comissão executiva ao voto da assembleia geral.

7- Um antigo associado pode ser readmitido como associado efetivo mediante requerimento à comissão executiva e reatamento do pagamento das respetivas quotas, caso a comissão executiva dê parecer favorável à readmissão.

8- A comissão executiva pode, segundo o seu critério, re-

tirar a qualidade de associado honorário a quaisquer associados honorários.

9- A comissão executiva pode deferir a questão da retirada da qualidade de associado honorário à assembleia geral, que decidirá sobre a aprovação, ou não, dessa retirada.

CAPÍTULO II

Da quotização

Artigo 20.º

(Quotas)

1- As quotas constituem receitas do sindicato e podem ser ordinárias ou suplementares.

2- As quotas ordinárias são pagas anualmente pelos associados no montante proposto pela comissão executiva e aprovado pela assembleia geral.

3- As quotas suplementares são definidas em assembleia geral, mediante proposta da comissão executiva, devendo ser pagas no prazo fixado na respetiva decisão.

4- As quotas ordinárias iniciais serão fixadas sob a forma de taxa anual nos seguintes valores por categoria:

- a) 240,00 euros para comandantes;
- b) 150,00 euros para primeiros oficiais; e
- c) 100,00 euros para tripulantes de cabine.

Artigo 21.º

(Isenção)

1- Estão isentos do pagamento de quotas os associados que, por situação de incapacidade, vejam ser-lhes definitivamente cancelada a sua licença de voo pela autoridade aeronáutica competente.

2- Mediante requerimento fundamentado e em situações excecionais, a comissão executiva pode isentar do pagamento de quotas os associados que assim o requeiram.

3- A decisão da comissão executiva será reduzida a escrito e devidamente registada em ata, devendo indicar as motivações e os termos e condições da isenção.

Artigo 22.º

(Cobrança de quotas, afetação e transferências de fundos e bens)

1- As quotas são pagas diretamente pelos associados, uma vez por ano, de acordo com o calendário definido pela comissão executiva.

2- As receitas provenientes das quotas destinam-se à cobertura das despesas normais necessárias do sindicato e à prossecução dos objetivos definidos nos presentes estatutos.

3- O esgotamento da receita mencionada no número anterior pode ser suprido através de fundos provenientes de quotas suplementares.

4- O sindicato poderá receber transferências de fundos e bens de outras organizações sindicais, quer nacionais ou internacionais, que se destinarão também aos fins previstos no número 2 anterior.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 23.º

(Sanções)

1- Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão temporária de direitos;
- c) Expulsão.

2- A determinação da sanção disciplinar aplicável é feita em função da culpa do associado e das circunstâncias concretas da ocorrência dos factos contrários aos estatutos.

3- A aplicação de sanção disciplinar não depende de aplicação prévia de qualquer sanção disciplinar anterior.

4- As sanções estão indicadas por ordem de gravidade, da alínea a) à alínea c) supra, sendo aplicáveis dependendo dos factos em questão.

5- A suspensão temporária de direitos não pode ser inferior a 1 (um) nem superior a 36 (trinta e seis) meses.

Artigo 24.º

(Princípio da audiência prévia)

Nenhuma sanção pode ser aplicada sem que ao associado sejam concedidas todas as possibilidades de defesa em procedimento disciplinar adequado, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 25.º

(Competência disciplinar)

A comissão executiva é o órgão competente para a aplicação de quaisquer sanções.

Artigo 26.º

(Procedimento disciplinar)

1- O procedimento disciplinar contra qualquer associado será obrigatoriamente reduzido a escrito e obedecerá sempre ao princípio do contraditório.

2- O procedimento disciplinar poderá, caso tal se justifique, ser iniciado com uma fase de averiguações preliminares, cuja duração não deverá exceder 15 dias, exceto quando prorrogada em situações justificáveis, devendo essa justificação ser reduzida a escrito e lavrada nos autos.

3- A nota de culpa será sempre notificada ao associado, devendo conter a descrição completa e especificada dos factos de que é acusado.

4- O associado dispõe de um prazo de 10 dias, contados da receção da nota de culpa, para consultar o processo e apresentar a sua defesa, também por escrito, podendo requerer as diligências probatórias pertinentes que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar rol de testemunhas.

5- A decisão disciplinar cabe à comissão executiva, carecendo de um voto maioritário e sendo tomada no prazo má-

ximo de 30 dias a contar do final da fase referida no número anterior, sendo notificada por escrito ao associado.

6- Todo o procedimento disciplinar é conduzido pela comissão executiva, que pode delegar essa competência a qualquer representante que entender adequado. Contudo, a decisão final não pode ser delegada.

TÍTULO IV

Organização e funcionamento

CAPÍTULO I

Órgãos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 27.º

(Órgãos do sindicato)

Os órgãos do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direção ou comissão executiva, designada como «comissão executiva» nos presentes estatutos; e
- d) O conselho fiscal.

Artigo 28.º

(Duração dos mandatos)

1- Os órgãos do sindicato são eleitos diretamente, salvo se os estatutos preverem a nomeação direta, por um período de 2 (dois) anos, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos por igual período de tempo, salvo o disposto no número seguinte.

2- O presidente da comissão executiva não pode desempenhar tais funções por mais de dois mandatos consecutivos.

Artigo 29.º

(Cessação do mandato)

1- O mandato dos membros dos órgãos do sindicato pode cessar:

- a) Por incapacidade permanente e definitiva;
- b) Por destituição deliberada em assembleia geral;
- c) Por renúncia;
- d) Por incompatibilidade superveniente;
- e) Por caducidade;
- f) No caso de um membro da comissão executiva, se o mesmo faltar a 3 reuniões consecutivas deste órgão sem apresentar uma justificação que seja aceite pela maioria dos outros membros desse órgão.

3- Nos casos de renúncia coletiva ou renúncia da maioria dos membros da comissão executiva, com exceção da destituição do órgão em assembleia geral, serão convocadas

eleições no prazo máximo de 60 dias a contar da data da renúncia que desencadear a aplicação da presente disposição.

4- Nos casos previstos no número anterior, os membros da comissão executiva mantêm-se no exercício de funções até ao início do mandato dos novos órgãos, assegurando somente a gestão administrativa corrente do sindicato, exceto mandato diverso conferido em assembleia geral especialmente convocada para o efeito.

5- A cessação do mandato da comissão executiva nos termos do número 3 implica a cessação do mandato de todos os outros órgãos, sendo aplicável o disposto nos números 3 e 4 do presente artigo.

Artigo 30.º

(Cessação do mandato do presidente da comissão executiva)

1- A cessação do mandato do presidente da comissão executiva, independentemente da causa, implica a sua substituição pelo vice-presidente.

2- Se o mandato do vice-presidente também cessar, os restantes membros da comissão executiva escolherão um presidente interino até se poder proceder à eleição de um novo presidente e membro da comissão executiva.

Artigo 31.º

(Destituição de outros órgãos)

1- Os membros da comissão executiva ou do conselho fiscal podem ser destituídos em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mediante deliberação aprovada por maioria de dois terços do número total de associados.

2- A assembleia geral que tiver deliberado a destituição da maioria ou totalidade dos membros da comissão executiva pode optar por nomear uma comissão interina para assegurar as operações correntes até o novo processo eleitoral ser concluído e os novos membros dos órgãos serem empossados.

3- Se a comissão interina não for eleita, a mesa da assembleia geral assumirá as operações correntes até o novo processo eleitoral ser concluído e os novos membros dos órgãos serem empossados.

4- O novo processo eleitoral deve ser concluído no prazo máximo de 90 dias a contar da data da deliberação de destituição.

CAPÍTULO II

Assembleia geral

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 32.º

(Constituição)

A assembleia geral é o órgão soberano do sindicato com competência deliberativa e é constituída por todos os asso-

ciados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 33.º

(Competência)

Compete à assembleia geral:

- a) Deliberar sobre a alteração dos estatutos, em assembleia geral convocada para o efeito;
- b) Deliberar, mediante proposta da comissão executiva, sobre a filiação ou a manutenção da representação do SSTN noutras organizações;
- c) Deliberar sobre a fusão e dissolução do sindicato e sobre a forma de distribuição ou liquidação do seu património;
- d) Deliberar, sob proposta da comissão executiva, sobre a aquisição, oneração e alienação de bens imóveis;
- e) Resolver, em última instância, todos os diferendos que possam surgir entre os diversos órgãos do sindicato ou entre estes e os associados;
- f) Deliberar sobre a declaração de greve e outras ações coletivas;
- g) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam apresentadas pelos órgãos do sindicato ou pelos associados;
- h) Deliberar sobre o valor das quotas, sobre possíveis taxas de inscrição e sobre quotas suplementares;
- i) Exercer todas as demais competências previstas nos presentes estatutos e não compreendidas nas competências próprias de outros órgãos;
- j) Deliberar sobre todos os assuntos que lhe forem submetidos nos termos dos presentes estatutos; e
- k) Exercer todas as competências previstas em disposições legais imperativas.

Artigo 34.º

(Reuniões da assembleia geral)

- 1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária anual.
- 2- A assembleia geral deve reunir em sessão extraordinária:
 - a) Por iniciativa da comissão executiva;
 - b) A requerimento de, pelo menos, vinte por cento dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
 - c) Por iniciativa da mesa da assembleia geral, em caso de urgência na deliberação de um assunto da competência da assembleia geral.
- 3- As reuniões podem ter lugar por meio de plataformas eletrónicas, cabendo à mesa da assembleia geral assegurar as diligências necessárias para garantir o exercício dos direitos de voto e o cumprimento dos demais requisitos necessários à boa execução da reunião. As reuniões terão igualmente um local físico indicado para os associados que pretendam estar fisicamente presentes.

Artigo 35.º

(Convocação)

- 1- A assembleia geral ordinária será convocada pela comissão executiva, mediante o envio de uma mensagem de correio eletrónico a todos os associados com uma antece-

dência mínima de 15 dias e a publicação da convocatória nos termos legalmente previstos para os atos das sociedades comerciais.

2- A convocatória deve indicar a data, hora e local e/ou a ligação para fazer estabelecer o contacto com a assembleia geral, bem como os pontos da ordem de trabalhos sujeitos a deliberação e votação. A ordem de trabalhos apenas pode ser alterada ou incluir novos assuntos para votação até dois dias antes da data da assembleia geral.

3- A ordem de trabalhos da assembleia geral deve ser mantida permanentemente atualizada no sítio web do sindicato até ao dia da reunião.

3- Os pedidos de convocação de assembleia geral extraordinária, nos termos das alíneas a) e b) do número 2 do artigo anterior, deverão ser dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral, juntamente com prova do requerimento assinado por, pelo menos, 20 % dos associados no caso do requerimento previsto na alínea b).

4- A mesa da assembleia geral informará todos os associados do seu endereço de correio eletrónico para o qual os referidos requerimentos poderão ser enviados.

5- O presidente da mesa da assembleia geral fará a convocação no prazo máximo de 30 dias após a receção dos requerimentos indicados no número 3 do presente artigo, ou no prazo de 5 a 10 dias quando solicitado pela comissão executiva por motivos de urgência que terá de comunicar por escrito à mesa da assembleia geral.

Artigo 36.º

(Quórum)

1- As reuniões da assembleia geral terão início à hora constante da respetiva convocatória, desde que se encontre presente a maioria do número de associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- A assembleia geral pode ter lugar 15 minutos após a hora marcada, com qualquer número de associados, sem prejuízo do disposto nas normas legais imperativas.

Artigo 37.º

(Votação)

1- As deliberações da assembleia geral só poderão ter por objeto assuntos constantes da respetiva convocatória.

2- Salvo disposição em contrário, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta, desde que um mínimo de 60 % do total dos seus membros exerça o direito de voto.

3- É permitida a representação por procuração, não podendo cada associado ser portador de mais do que 5 procurações.

5- As procurações apenas podem ser utilizadas em deliberações constantes da ordem de trabalhos.

6- Em caso de reunião por videoconferência, as procurações devem enviadas para a mesa da assembleia geral por qualquer meio adequado que este órgão definir na convocatória.

7- A assembleia geral deve ser sempre mantida aberta por um período mínimo de dois dias, permitindo aos associados votar, caso queiram, através de um mecanismo online que

lhes seja disponibilizado, seja seguro e proporcione certeza quanto ao seu voto efetivo. O mecanismo de votação online deve igualmente assegurar que a informação necessária para tomar uma decisão razoavelmente informada está disponível em linha.

Artigo 38.º

(Mesa da assembleia geral)

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários. Na falta de participantes dispostos a exercer funções de secretário, a mesa pode funcionar apenas com o presidente.

2- O presidente da mesa da assembleia geral é eleito na eleição geral e nomeia os secretários.

3- Na falta ou impedimento do presidente, este poderá ser substituído por um dos secretários.

4- A mesa da assembleia geral pode funcionar com o mínimo de um dos membros que a compõem, sendo os membros em falta substituídos por associados escolhidos entre os presentes na reunião.

5- São aplicáveis, com as devidas adaptações, à mesa da assembleia geral, as disposições respeitantes à cessação do mandato dos órgãos do sindicato.

6- São aplicáveis, com as devidas adaptações, à mesa da assembleia geral, as disposições respeitantes às atas das reuniões da comissão executiva.

7- A mesa da assembleia geral deve criar um endereço de correio eletrónico que permita a comunicação com as diversas listas de candidatas.

Artigo 39.º

(Competência do presidente da mesa da assembleia geral)

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Dar posse aos órgãos eleitos;
- c) Dirigir o debate em reunião da assembleia geral, concedendo o uso da palavra a quem e pela ordem que o requeira, caso o entenda necessário;
- d) Manter e exigir a boa ordem no desenrolar da reunião;
- e) Assegurar todas as diligências e mecanismos para permitir a participação na assembleia geral por videoconferência e assegurar igualmente a disponibilidade de um sistema de votação em linha seguro;
- g) Assinar e despachar a ata da reunião da assembleia geral;
- h) Receber as listas de candidatas aos órgãos do sindicato e verificar a sua conformidade com os estatutos.

Artigo 40.º

(Competência dos secretários)

Compete aos secretários:

- a) Redigir, expedir e publicar as convocatórias;
- b) Coadjuvar ou substituir o presidente na condução da assembleia geral, em casos de falta ou impedimento daquele;

c) Ler e elaborar as atas, bem como o expediente da assembleia;

d) Promover a informação aos associados do teor das deliberações tomadas nas assembleias;

e) Escrutinar as votações nas assembleias.

SECÇÃO IV

Eleição geral e processo eleitoral

Artigo 41.º

(Eleição geral)

A eleição geral é realizada em assembleia geral especialmente convocada para o efeito, também designada por assembleia geral eleitoral.

Artigo 42.º

(Capacidade eleitoral ativa e passiva)

Gozam de capacidade eleitoral ativa e passiva todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 43.º

(Cadernos eleitorais)

1- Até 14 dias após a data de convocação da assembleia geral eleitoral, a mesa da assembleia geral deverá elaborar cadernos eleitorais completos, dos quais deverão constar:

- a) O nome e o número do associado;
- b) A identificação da situação laboral.

2- A mesa da assembleia geral pode solicitar a cooperação da comissão executiva na elaboração dos cadernos eleitorais.

Artigo 44.º

(Convocação)

A assembleia geral eleitoral é convocada entre os últimos 120 e 100 dias do mandato dos órgãos, mediante o envio de uma mensagem de correio eletrónico a todos os associados com uma antecedência mínima de 15 dias e a publicação da convocatória nos termos legalmente previstos para os atos das sociedades comerciais.

Artigo 45.º

(Mesa da assembleia geral eleitoral)

1- A mesa da assembleia geral é a estrutura que organiza e fiscaliza o processo eleitoral mantendo a mesma composição.

2- Se o presidente da mesa da assembleia geral for candidato a qualquer cargo na comissão executiva, um dos outros membros da mesa da assembleia geral deverá substituí-lo assim que que aquele apresente a sua candidatura.

3- Se algum dos outros membros for candidato a qualquer cargo na comissão executiva, o presidente da mesa da assembleia geral deverá substituí-lo assim que aquele apresente a sua candidatura.

Artigo 46.º

(Regulamento)

A mesa da assembleia geral aprova o regulamento das eleições gerais antes de convocar a assembleia geral eleitoral.

Artigo 47.º

(Data das eleições)

1- Exceto nos casos previstos nos presentes estatutos, a assembleia geral eleitoral terá lugar entre os últimos 60 e 30 dias do mandato dos órgãos.

2- A data da assembleia geral eleitoral é fixada no prazo acima referido pelo presidente da mesa da assembleia geral, sob proposta da comissão executiva.

3- As eleições para todos os cargos eleitos do SSTN têm lugar na mesma assembleia geral eleitoral.

Artigo 48.º

(Candidatos)

1- A apresentação dos candidatos deve ser feita entre 90 e 70 dias antes do final do mandato dos órgãos eleitos em vigor, ou até 15 dias antes da data das eleições, se estas forem realizadas no seguimento de destituição do cargo que exija novas eleições.

2- Qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos pode candidatar-se a um dos cargos eleitos do SSTN, mas não pode ser candidato a mais do que um órgão do sindicato numa eleição geral.

3- Um candidato pode candidatar-se a diferentes cargos na comissão executiva. Nesse caso, os seus votos são considerados em separado relativamente a cada cargo candidatado, com a seguinte ordem de prioridade:

- a) Presidente;
- b) Secretário-geral;
- c) Outro membro da comissão executiva.

4- As candidaturas são feitas até às 18h00 do último dia em que podem ser apresentadas.

Artigo 49.º

(Desistência de candidatura)

A desistência de candidatura deverá ser formalizada através de declaração dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 50.º

(Votação)

1- O voto é pessoal e secreto, não podendo ser efetuado por procurador ou qualquer outro representante.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, é admitido o voto eletrónico, que é o método de votação preferencial.

Artigo 51.º

(Prestador de serviços)

1- A mesa da assembleia geral contratará um prestador de serviços de escrutínio, que deve assegurar a total legitimida-

de e correção do processo de votação.

2- O referido prestador de serviços deve ser uma empresa de reputação estabelecida e o contrato subjacente a esses serviços deve estar disponível para consulta a qualquer das listas de candidatos.

Artigo 52.º

(Tomada de posse)

Os membros dos órgãos recém-eleitos tomarão posse no prazo máximo de 30 dias a contar da data do final do mandato dos membros cessantes.

CAPÍTULO III

Comissão executiva

Artigo 53.º

(Constituição)

1- A comissão executiva é o órgão encarregado da administração e gestão do SSTN.

2- A comissão executiva é composta por um número mínimo de 5 e um máximo de 9 membros. Se um número suficiente de candidatos apresentar candidatura, o número predefinido de membros é de 7, podendo ser de 9 se os primeiros 7 membros eleitos da comissão executiva deliberarem convidar até dois membros na primeira reunião do seu mandato, em cujo caso os dois novos membros serão os seguintes dois candidatos a membros da comissão executiva que tiverem obtido o maior número de votos.

3- A comissão executiva é constituída por:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente, escolhido de entre os membros eleitos da comissão executiva pela comissão executiva;
- c) Um secretário-geral;
- d) Um mínimo de dois outros membros, designados por vogais, da comissão executiva.

4- O vice-presidente substitui o presidente em caso de falta ou impedimento deste, salvo o disposto nos presentes estatutos quanto à cessação do mandato.

5- Todos os cargos da comissão executiva são cargos individualmente eleitos.

6- Os associados candidatam-se diretamente a cada um dos cargos, e se houver mais candidatos do que o número de cargos disponíveis em cada categoria prevista no número 3 supra, os associados com o maior número de votos assumirão o cargo.

Artigo 54.º

(Competência)

1- Compete à comissão executiva:

- a) Dirigir, coordenar, gerir e administrar o sindicato de acordo com o disposto nos estatutos e com as orientações definidas no programa com que foi eleita;
- b) Cumprir as disposições estatutárias e, bem assim, as deliberações da assembleia geral;
- c) Administrar os bens do sindicato;

- d) Celebrar contratos de locação de equipamentos;
- e) Discutir, negociar e assinar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e outra regulamentação laboral, nos termos da lei em vigor;
- f) Decidir sobre a concessão de subsídios/senhas de presença aos membros da comissão executiva e dos outros órgãos do SSTN pelo exercício das suas funções;
- g) Aceitar ou rejeitar os pedidos de admissão de novos associados, nos termos dos estatutos;
- h) Exercer o poder disciplinar, nos termos dos estatutos;
- i) Elaborar regulamentos internos necessários à eficiência e modernização dos serviços administrativos;
- j) Promover a constituição e funcionamento de grupos de trabalho para fins específicos;
- k) Promover a constituição e funcionamento de comissões para apreciação de questões de natureza técnica ou disciplinar;
- l) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e as contas do ano anterior e, bem assim, o orçamento para o ano seguinte;
- m) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleia extraordinária sempre que o entender necessário e nos termos dos estatutos;
- n) Organizar e manter atualizado o ficheiro dos associados;
- o) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- p) Propor à assembleia geral a filiação ou manutenção da representação do SSTN em organismos nacionais e internacionais;
- q) Propor o valor das quotas, taxas de inscrição e quotas suplementares à assembleia geral;
- r) Arrecadar receitas e proceder à sua administração, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 55.º

(Competências dos membros da comissão executiva)

- 1- Compete ao presidente da comissão executiva:
 - a) Coordenar o trabalho da comissão executiva;
 - b) Convocar e presidir às reuniões da comissão executiva e assegurar a implementação das deliberações tomadas;
 - c) Assinar toda a correspondência oficial, podendo delegar esta competência, como e quando assim o entender, em qualquer outro membro da comissão executiva;
 - d) Elaborar os relatórios anuais das atividades em conjunto com os outros responsáveis pelos diversos setores de atividade;
 - e) Visar documentos de receitas e despesas;
 - f) Abrir contas bancárias e proceder ao respetivo movimento juntamente com o tesoureiro;
 - g) Constituir mandatários para a prática de atos determinados e precisamente definidos no instrumento de representação.
- 2- Compete, em especial, ao vice-presidente:
 - a) Substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos;
 - b) Coadjuvar o presidente no desempenho das suas funções.
- 3- Compete, em especial, ao secretário-geral:

- a) Zelar pelo património do sindicato;
- b) Arrecadar e depositar as receitas;
- c) Proceder ao pagamento das despesas autorizadas pela direção;
- d) Coordenar todos os serviços de contabilidade e tesouraria do sindicato;
- e) Organizar o balanço e proceder ao fecho de contas;
- f) Abrir contas bancárias e proceder ao respetivo movimento juntamente com o presidente da comissão executiva;
- g) Exarar as atas das reuniões da comissão executiva.

Artigo 56.º

(Reuniões e quórum)

- 1- A comissão executiva define a periodicidade das respetivas reuniões, devendo reunir no mínimo uma vez em cada dois meses.
- 2- O presidente da mesa da assembleia geral pode ser convidado a assistir às reuniões da comissão executiva, embora não possa exercer o direito de voto nas deliberações aí tomadas.
- 2- A comissão executiva pode decidir convidar outros membros de outros órgãos do sindicato e os delegados sindicais para assistir às suas reuniões, embora nenhum deles possa exercer o direito de voto nas deliberações aí tomadas.
- 3- A comissão executiva reúne com a maioria dos seus membros em exercício e delibera, também, com um mínimo de mais de metade dos seus membros em exercício.

Artigo 57.º

(Atas)

- 1- Devem ser exaradas atas, as quais devem ser rubricadas, com as deliberações tomadas e tudo o que tenha sido tratado em reunião.
- 2- A ata deve conter, em especial:
 - a) A identificação do órgão, o lugar, o dia e a hora da reunião;
 - b) O nome dos participantes ou a lista de presenças, a qual será anexada à ata;
 - c) A ordem de trabalhos constante da convocatória, caso esta exista;
 - d) O teor das deliberações tomadas;
 - e) Os resultados das votações;
 - f) O sentido das declarações dos membros da direção, se estes o requererem;
 - g) A assinatura de todos os participantes na reunião ou, quando a reunião seja realizada por videoconferência, um anexo contendo uma mensagem de correio eletrónico proveniente do endereço de correio eletrónico de cada participante confirmando e concordando com o teor da ata.

Artigo 58.º

(Responsabilidade)

- 1- Os membros da comissão executiva são solidariamente responsáveis pelos atos praticados no exercício das suas competências.

2- São isentos de responsabilidade decorrente de atos deliberados pela comissão executiva os membros da comissão executiva que:

a) Tendo estado presentes na reunião, tenham manifestado o seu desacordo, em declaração registada em ata;

b) Não tendo estado presentes na reunião, tenham declarado por escrito o seu desacordo, que será igualmente registado em ata.

Artigo 59.º

(Vinculação do sindicato)

O sindicato obriga-se pela assinatura:

a) Do presidente e de outro membro da comissão executiva;

b) Do vice-presidente e de 2 membros da comissão executiva em caso de ausência;

c) Do vice-presidente e de 1 membro da comissão executiva em caso de destituição do presidente;

d) Do(s) membro(s) da comissão executiva que tenha(m) recebido, em ata, delegação da comissão executiva para a prática de ato ou atos determinados;

e) De mandatários no âmbito restrito dos poderes que lhes tenham sido conferidos para um fim determinado.

CAPÍTULO IV

Conselho fiscal

Artigo 60.º

(Constituição)

1- O conselho fiscal é composto por 3 membros, dos quais um é o presidente.

2- O presidente é eleito e nomeia os dois outros membros, dos quais um como vice-presidente para exercer as funções de presidente até ao final do mandato na sua ausência.

3- Se o presidente não puder nomear os outros membros por falta de associados dispostos a exercer tais funções, ele assumirá em exclusivo as funções deste órgão durante o mandato.

Artigo 61.º

(Competência)

Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e demais regulamentação e a observância das normas de democraticidade interna do sindicato;

b) Dar parecer sobre o orçamento, relatório e contas de exercício apresentados pela comissão executiva;

c) Examinar trimestralmente a contabilidade do sindicato e das restantes estruturas, bem como verificar a documentação da tesouraria;

d) Conferir a regularidade das atas das reuniões da comissão executiva;

e) Elaborar atas da sua atividade em livro apropriado.

CAPÍTULO VI

Delegados sindicais

Artigo 62.º

(Delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais trabalham em conjunto e em coordenação com a comissão executiva para prosseguir os objetivos do sindicato nos diferentes domínios para os quais são nomeados.

2- Os delegados sindicais são indicados pela comissão executiva.

TÍTULO V

Fusão e dissolução

Artigo 63.º

(Fusão e dissolução)

1- A fusão e a dissolução do sindicato só poderão ocorrer mediante deliberação tomada em assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número de todos os associados presentes ou representados, devendo as procurações utilizadas incluir poderes expressos e especiais para votar na fusão e dissolução.

2- Com exceção do disposto no artigo 166.º do Código Civil, em caso de dissolução, a assembleia geral determina, após regularização do passivo, o emprego ou a repartição do ativo líquido ou dos bens do sindicato.

3- A assembleia geral determina quem procederá à liquidação, nos termos dos estatutos e em conformidade com as deliberações daquela.

TÍTULO VII

Alteração dos estatutos

Artigo 64.º

(Alteração dos estatutos)

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, sendo exigido o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes ou representados.

Registado em 19 de setembro de 2022, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 1 do livro n.º 3.

II - DIREÇÃO

Skyshare - Sindicato dos Tripulantes da Netjets - SSTN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de setembro de 2022 para o mandato de dois anos.

Presidente - Richard Jonathan Yeomans.

Vice-presidente - Nicolai Moore.
Secretário-geral - Simon James Gough.
Vogal - Björn Reinhard.
Vogal - Vincent Dominique Breton.
Vogal - Jeremy Guyon.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da} - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 9 de setembro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2018.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respetivo

preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista, tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da} com sede no Porto no exercício dos seus direitos constitucionais e legais, determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e mobilização para lutar por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Objetivo e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os trabalhadores da ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}, no exercício dos direitos que a Constituição e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, seus interesses e direitos, adotam os presentes estatutos da comissão de trabalhadores.

2- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

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

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

A comissão de trabalhadores da ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}, orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos interesses dos trabalhadores da empresa e da intervenção democrática na vida da empresa, visando diálogo e a colaboração entre os órgãos de gestão e os trabalhadores ou seus representantes.

Assume compromisso de parceiro social, na procura constante da valorização do indivíduo, como sendo a chave para o sucesso da empresa e no ambiente participativo do trabalho em equipa, reconhecendo assim a sua responsabilidade social a longo prazo como contribuinte para o desenvolvimento económico.

Artigo 3.º

Sede da comissão de trabalhadores

A sede da comissão de trabalhadores da ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}, localiza-se na Rua do Ferroviário, 4460-020 Gatões, Guifões, Matosinhos.

Artigo 4.º

Composição, mandato e órgão do coletivo

1- A comissão de trabalhadores da ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}, é composta por 5 elementos, podendo alterar-se este número conforme o número de trabalhadores da empresa, de acordo com o artigo 417.º do Código de Trabalho.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros, a sua substituição faz-se pelo elemento votado não eleito da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Ocorrendo uma cessação de funções de todos os membros ou não sendo possível a substituição nos termos do número antecedente, ocorrerá nova eleição, devendo o plenário eleger uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

4- São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

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

Plenário de trabalhadores

Artigo 5.º

Competências

1- O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- Compete ao plenário, para além de outras incumbências previstas na lei ou nos estatutos:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da comissão de trabalhadores;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;
- c) Controlar a atividade da comissão de trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela comissão de trabalhadores ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 6.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores, por sua iniciativa;
- b) Pela comissão de trabalhadores a pedido de um mínimo de 20 % ou 100 trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos;
- c) Por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, caso não haja comissão de trabalhadores em funções ou, na hipótese prevista na anterior alínea b), caso a comissão de trabalhadores não faça a convocação no prazo previsto no número 2 do artigo 7.º

Artigo 7.º

Prazos para a convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, salvo nas situações previstas no número 3 do artigo 8.º, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2- Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a comissão de trabalhadores deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da receção do requerimento.

Artigo 8.º

Formas de reunião do plenário

1- Plenário ordinário:

O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela comissão de trabalhadores da ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}

2- Plenário extraordinário:

O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos nos artigos 6.º e 7.º

3- Plenário emergência:

a) O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores;

b) 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;

c) Havendo comissão de trabalhadores em funções, a definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da comissão de trabalhadores, diretamente ou a pedido nos termos da alínea b) do artigo 6.º;

d) Efetuada convocação com carácter de urgente nos termos da alínea b) do artigo 6.º, ficará sujeito a consenso do plenário a aceitação da matéria do mesmo e da necessidade da sua realização.

4- Plenário sectorial:

Poder-se-á realizar plenário sectorial convocado pela comissão de trabalhadores para o qual a mesma comissão reconheça a existência de assuntos específicos e não antagónicos ao interesse geral de todos os trabalhadores da empresa.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente desde que estejam presentes pelo menos 50 % dos trabalhadores da empresa, exceto para a destituição da comissão de trabalhadores, em que é necessária a presença de pelo menos 2/3 dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações considerar-se-ão validamente tomadas quando sejam adotadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo tratando-se de deliberação de destituição da comissão de trabalhadores, em que serão necessários os votos favoráveis de pelo menos 51 % dos trabalhadores presentes.

3- O voto é normalmente direto.

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

5- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, quando envolva juízos de valor, quando tenham por objetivo alterar ou acordar condições socioprofissionais com implicações para o coletivo dos trabalhadores, nos referendos e na aprovação de acordos provenientes de

cadernos reivindicativos.

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

a) Destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

7- O plenário ou a comissão de trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 5.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

Artigo 10.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores da ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}, é o órgão democraticamente eleito, 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 comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 11.º

Atribuições, competência e deveres da comissão de trabalhadores

1- Compete à comissão de trabalhadores, nomeadamente:

a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;

e) Participar, diretamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respetivo sector ou região;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2- As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e d) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respetivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

3- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

4- A competência da comissão de trabalhadores 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.

5- No exercício das suas atribuições e direitos, a comissão de trabalhadores tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de 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, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir 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 e comissões coordenadoras;

f) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores;

g) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

h) Valorizar a participação cívica dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática, o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

CAPÍTULO III

Artigo 12.º

Controle 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 em especial e do processo produtivo em geral, para a realização dos objetivos comuns à filosofia e interesses dos trabalhadores e da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores da ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis nestes estatutos.

3- A competência da comissão de trabalhadores para o

exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

4- A empresa está proibida por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.

5- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da empresa e de toda a atividade desta, a comissão de trabalhadores, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a empresa, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui técnica e funcionalmente aos órgãos e hierarquia administrativa da empresa.

CAPÍTULO IV

Artigo 13.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a comissão de trabalhadores da ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}, goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 14.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, assinada por todos os presentes.

Artigo 15.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a comissão de trabalhadores 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 comissão de trabalhadores tem o direito de intervir.

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

a) Planos gerais de atividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;

c) Situação do aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e 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 trimestrais;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e para-fiscais;

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

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa e a mesma fica obrigada a responder nos termos da lei.

5- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 14.º, nas quais a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

6- O disposto do número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 14.º

Artigo 16.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- A comissão de trabalhadores exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e nomeadamente:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a 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 ou possa resultar 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 na organização de trabalho;

i) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

j) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

k) Despedimento individual de trabalhadores;

l) Despedimento coletivo;

m) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de qualquer trabalhador;

n) Balanço Social;

o) Encerramento de estabelecimentos.

2- Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

Artigo 17.º

Competência e direitos para o exercício do controle de gestão pela comissão de trabalhadores

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a

comissão de trabalhadores exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respetivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correta 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 dos trabalhadores e à melhoria das condições de trabalho, designadamente 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.

Artigo 18.º

Reorganização e reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela comissão de trabalhadores, quando se trate da reestruturação da empresa;

b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades legalmente competentes.

CAPÍTULO V

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Artigo 19.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

1- Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo 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;

d) Receber toda as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

e) Exercer o controlo de gestão na empresa;

f) Participar nos processos de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios especialmente de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho.

2- As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b) e c) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respetivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

Artigo 20.º

Gestão de serviços sociais

A comissão de trabalhadores da ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}, tem o direito de gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

Artigo 21.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da comissão de trabalhadores da ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}, na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da comissão de trabalhadores

Artigo 22.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 anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 23.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 quinze horas por ano, nos termos da lei.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para os efeitos dos números 1, 2 e 3, a comissão ou subcomissões de trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas. Na comunicação constará, para além de outras menções previstas na lei, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue, sendo afixada cópia da respetiva convocatória nos locais habituais.

5- No caso da reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão ou subcomissão de trabalhadores deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 24.º

Ação da comissão de trabalhadores no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

Artigo 25.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A comissão de trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

Artigo 26.º

Direito a instalações adequadas

1- A comissão de trabalhadores tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da comissão de trabalhadores pelos órgãos de gestão da empresa.

Artigo 27.º

Direito a meios materiais e técnicos

A comissão de trabalhadores tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 28.º

Financiamento da comissão de trabalhadores

1- Para além do disposto nos artigos 26.º e 27.º constituem receitas da comissão de trabalhadores:

- a) Contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas para recolha de fundos;
- c) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores.

2- A comissão de trabalhadores submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 29.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas;
- d) A comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de quarenta horas mensais, artigo 422.º alínea 3, do Código do Trabalho;

e) O crédito de horas permite ao membro da comissão de trabalhadores beneficiar, desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, assim como fora da empresa, ao serviço da comissão de trabalhadores a prestar a sua atividade de representantes dos trabalhadores, em prol dos trabalhadores, com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 30.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da comissão de trabalhadores, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

Artigo 31.º

Autonomia e independência da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores da ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}, é independente do patronato, 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 à empresa, entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da comissão de trabalhadores, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre os seus membros.

Artigo 32.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a comissão de trabalhadores tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 33.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos da lei, todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 34.º

Proteção legal

1- Os membros da comissão de trabalhadores, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da proteção legal prevista na lei.

2- 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 35.º

Capacidade judiciária

1- A comissão de trabalhadores 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.

2- A comissão de trabalhadores goza de capacidade judiciária ativa e passiva, em prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a comissão de trabalhadores em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 39.º

Artigo 36.º

Duração do mandato

O mandato dos membros da comissão de trabalhadores da ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}, é de dois anos, com possibilidade de prolongar a três anos caso o contrato de exploração da empresa termine nesse espaço de tempo.

Artigo 37.º

Reuniões da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A comissão de trabalhadores reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A comissão de trabalhadores reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 38.º

Deliberações da comissão de trabalhadores

As deliberações da comissão de trabalhadores da ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}, são tomadas por maioria simples dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Se ao fim de três votações sucessivas persistir empate o coordenador tem voto de qualidade.

Artigo 39.º

Poderes para vincular a comissão de trabalhadores

Para vincular a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos membros da comissão executiva em efetividade de funções.

Organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

Artigo 40.º

Coordenação da comissão de trabalhadores

A comissão de trabalhadores elege, por voto secreto, de entre os membros eleitos, um coordenador e uma comissão executiva, na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

Artigo 41.º

Perda de mandato

Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas num ano, aplicando-se o previsto no artigo 4.º

Artigo 42.º

Delegação de poderes entre membros da comissão de trabalhadores

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua representação, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da comissão de trabalhadores.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do representante.

Artigo 43.º

Substituição de elementos da comissão de trabalhadores

1- Os elementos da comissão de trabalhadores podem, durante o seu mandato, pedir a sua substituição temporária por um período mínimo de 3 meses e máximo de 18 por motivos de doença, licença sem vencimento, suspensão de contrato por sua iniciativa ou motivos de carácter pessoal.

2- A substituição faz-se, por iniciativa da comissão de trabalhadores, nos termos do ponto 2 do artigo 4.º

Artigo 44.º

Comissões coordenadoras

1- A comissão de trabalhadores da ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da}, articulará a sua ação com as comissões de trabalhadores do seu sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, à qual adere, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais de sector.

2- A comissão de trabalhadores articulará a sua ação com as comissões de trabalhadores do distrito para constituição de uma comissão coordenadora, à qual adere.

3- Deverá ainda articular a sua atividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

4- Os trabalhadores da empresa deliberam sobre a participação da respetiva comissão de trabalhadores na constituição de comissão coordenadora e a adesão à mesma, bem como a revogação da adesão, nos termos da lei, por iniciativa da comissão de trabalhadores ou de cem ou 20 por cento dos trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO VI

Subcomissões de trabalhadores (SubCT)

Artigo 45.º

Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 46.º

Mandato

1- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de dois ou três anos, devendo coincidir com o da comissão de trabalhadores.

2- Se a maioria dos membros da subcomissão de trabalhadores mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova subcomissão de trabalhadores, cujo mandato terminará com o da respetiva comissão de trabalhadores.

3- Se a constituição da subcomissão de trabalhadores só for possível após a eleição da comissão de trabalhadores - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da comissão de trabalhadores em funções na data da sua eleição.

Artigo 47.º

Composição

As subcomissões de trabalhadores são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

Disposições gerais

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral.

CAPÍTULO VII

Regulamento eleitoral da comissão de trabalhadores

Artigo 48.º

Capacidade eleitoral

São eleitos e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no número 2 do artigo 1.º dos estatutos.

Artigo 49.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos que estejam de folga no dia da votação e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de doença.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 50.º

Caderno eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

3- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

4- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

Artigo 51.º

Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos, eleitos em conformidade com o previsto no número 3 deste artigo e integrando ainda, posteriormente, um representante de cada lista apresentada às eleições.

2- Na falta de comissão eleitoral eleita em conformidade com estes estatutos, a mesma é constituída, nos termos da lei, por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- Os três elementos referidos no número 1 deste artigo são eleitos pela comissão de trabalhadores em funções, por deliberação tomada nos termos do artigo 38.º dos estatutos. Nos casos em que não exista comissão de trabalhadores e nos casos de destituição desta e de cessação de funções na situação referida no número 3 do artigo 4.º, a comissão eleitoral será eleita pelo plenário convocado nos termos dos artigos 6.º e 7.º e que funcionará nos termos do artigo 9.º

4- Sendo a comissão eleitoral eleita nos termos do número 1, os membros da comissão eleitoral elegerão um presidente de entre os três elementos referidos nesse número 1.

5- As reuniões da comissão eleitoral são convocadas pelo presidente ou por dois outros membros.

6- As deliberações da comissão eleitoral são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participe na reunião a maioria dos seus membros.

7- O mandato comissão eleitoral inicia-se com a eleição a que se refere o número 1 do presente artigo e termina após publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de decorrido o prazo para impugnação do ato eleitoral.

Artigo 52.º

Data da eleição

O ato eleitoral tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato da comissão de trabalhadores.

Artigo 53.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, horário e objeto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

Artigo 54.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 55.º

Candidaturas

- 1- Podem propor listas de candidatura à eleição da comissão de trabalhadores, 100 ou 20 % trabalhadores da empresa (10 % dos trabalhadores do estabelecimento no caso de subcomissões de trabalhadores) inscritos nos cadernos eleitorais.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

Artigo 56.º

Apresentação de candidaturas

- 1- As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data prevista para o ato eleitoral.
- 2- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por cada um dos candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.
- 3- As listas deverão ser compostas por um máximo de 5 elementos, acrescidas de pelo menos um suplente.
- 4- 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.
- 5- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 57.º

Rejeição de candidaturas

- 1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3- As irregularidades e violações aos estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 58.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao décimo dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 53.º, as candidaturas aceites.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 59.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

3- As candidaturas 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 60.º

Local e horário da votação

1- A votação efetua-se no local definido pela comissão eleitoral e durante as horas de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes e termina sessenta minutos depois do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

Artigo 61.º

Mesas de voto

- 1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.
- 2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores,

há uma mesa de voto.

3- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- 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.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 62.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

a) Membros da comissão de trabalhadores ou da subcomissão de trabalhadores;

b) Trabalhadores mais idosos.

3- A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 63.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura fi gura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 64.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra e boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 65.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes de fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada com indicação de nome do remetente, dirigido à comissão de trabalhadores da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra e boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência». Este envelope é por sua vez introduzindo noutra envelope que enviará pelo correio, juntamente com fotocópia do bilhete de identidade, ou passaporte.

4- Depois de terem votado os elementos da mesa de local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede á abertura de envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças e nome de 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 66.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo

os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 65.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 67.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2- De tudo e que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final rubricado em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respetivo.

4- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral lavra uma ata de apuramento global, com as formalidades previstas no número 2.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 68.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a comissão eleitoral comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a comissão eleitoral requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A comissão de trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 69.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 72.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (SubCT)

À eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

CAPÍTULO VIII

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 73.º

Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor, as regras do capítulo «regulamento eleitoral para a comissão de trabalhadores».

Artigo 74.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «regulamento eleitoral para a comissão de trabalhadores», aplicam-se com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

CAPÍTULO IX

Artigo 73.º

Entrada em vigor

1- Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A eleição da nova comissão de trabalhadores e subcomissão(ões) rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Artigo 74.º

Património

1- Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos tra-

balhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma IPSS a designar em plenário geral de trabalhadores.

Registado em 16 de setembro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 82, a fl. 55 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.ª - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 9 de setembro de 2022 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

José Cláudio Vieira da Silva.

Rosa Maria Martins Mendonça.

Albino Botelho da Silva.

João Paulo Leitão Cardoso.

Nuno André Morgado Silva.

Suplentes:

Telmo Jorge Martins Alves Ferreira.

Pedro David Ribeiro Nunes.

Alexis José Carneiro Dias.

Registado em 16 de setembro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 83, a fl. 55 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Viana do Castelo - Convocatória

Nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea j) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos - STTS ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de setembro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos

trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Viana do Castelo.

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunica-se que no dia 5 de janeiro de 2023, 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 autarquia: Câmara Municipal de Viana do Castelo.

Morada: Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo.»

Sibelco Portuguesa, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada 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 12 de setembro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sibelco Portuguesa, L.^{da}

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, para informar que no dia 14 de dezembro de 2022 será realizado 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, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro.

Nome da empresa: Sibelco Portuguesa, L.^{da}

Morada: Quinta da Rosa, EN 114, 2040-335, Rio Maior, Portugal.»

(Seguem as assinaturas de 28 trabalhadores.)

SN Maia - Siderurgia Nacional, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de setembro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa SN Maia - Siderurgia Nacional, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 14 de dezembro de 2022, realizar-se-á na empresa SN Maia - Siderurgia Nacional, SA o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»